



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en
las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED
N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA

Br. Delia Esther Pino Prado

ASESOR:

Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ- 2017

Dr. Juan Méndez Vergaray
Presidente

Dra. Gladys Elisa Sánchez Huapaya
Secretaria

Dra. Lidia Neyra Huamaní
Vocal

Dedicatoria

A Dios, a mi esposo e hijo, por el gran apoyo incondicional en este nuevo reto y por haber hecho de mí una persona con principios y valores.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Postgrado por brindar la formación continua y por su gran aporte a la sociedad.

A mi Asesor Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo, quien gracias a sus consejos y explicaciones detalladas y minuciosas día tras día, hizo posible la finalización de esta tesis.

Declaración de autoría

Yo, Delia Esther Pino Prado, estudiante de la Escuela de Posgrado, Magíster en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016**”, presentada para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 14 de noviembre de 2017.

Br. Delia Esther Pino Prado

DNI N° 09064401

Presentación

Tengo el alto honor de presentar ante los Señores Miembros del Jurado de Grados y Títulos, una de las Tesis cuyo título central es **“Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.”**, con la finalidad de Optar el grado académico de Maestra en Administración de la Educación.

En el quehacer profesional de todo alumno de Magíster es importante realizar trabajos de investigación que respondan a las necesidades y exigencias de la educación, de modo que el trabajo de investigación científica que se ha realizado por el Br. Delia Esther Pino Prado, es una muestra del enorme esfuerzo que con mucha paciencia y rigor científico compatibiliza la teoría con la práctica, demostrando a la vez un valioso aporte para que todo Investigador pueda leer y poner en práctica las estrategias planteadas en este presente trabajo de tesis.

Este trabajo de investigación se encuentra estructurada por los siguientes capítulos: Introducción, Marco Metodológico, Resultados, asimismo, contiene: Conclusiones, Recomendaciones, Referencias bibliográficas y Anexos.

La Tesis ha sido realizada en cumplimiento del reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Magíster en Educación. Así mismo, aceptare las sugerencias para seguir mejorando mi trabajo de investigación y seguir creciendo profesionalmente.

El autor

Índice

| | |
|---|-----|
| Página del Jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | xii |
| Resumen | xiv |
| Abstract | xv |
| I. INTRODUCCIÓN | |
| 1.1. Antecedentes | 17 |
| 1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística | 25 |
| 1.3. Justificación | 43 |
| 1.4. Problema | 45 |
| 1.5. Hipótesis | 47 |
| 1.6. Objetivos | 48 |
| II. MARCO METODOLÓGICO | |
| 2.1. Variables | 51 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 52 |
| 2.3. Metodología | 54 |
| 2.4. Tipos de estudio | 55 |
| 2.5. Diseño | 56 |
| 2.6. Población, muestra y muestreo | 58 |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 60 |
| 2.8. Métodos de análisis de datos | 67 |
| 2.9. Aspectos éticos. | 69 |

| | | |
|-------|-----------------------------|-----|
| III. | RESULTADOS | 70 |
| IV. | DISCUSIÓN | 93 |
| V. | CONCLUSIONES | 99 |
| VI. | RECOMENDACIONES | 102 |
| VII. | REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. | 105 |
| VIII. | ANEXOS. | 111 |

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 3: La data (resumen estadístico).

Anexo 4: Constancias de ala I.E. donde se tomó los instrumentos.

Anexo 5: Validación de juicio de expertos.

Índice de tablas

| | | Pág. |
|----------|--|-------------|
| Tabla 1 | Operacionalización de la variable gestión del talento humano. | 52 |
| Tabla 2 | Operacionalización de la variable Desempeño docente. | 53 |
| Tabla 3 | Distribución de la población de las Instituciones Educativas de la Red N° 08, UGEL 06, Ate. | 58 |
| Tabla 4 | Distribución de la muestra de las Instituciones Educativas de la Red N° 08, UGEL 06, Ate. | 59 |
| Tabla 5 | Valoración expresiva de la escala Likert para variable gestión del talento humano. | 62 |
| Tabla 6 | Valoración expresiva de la escala Likert para variable desempeño docente. | 63 |
| Tabla 7 | Validez de los instrumentos por los Juicio de expertos de la Universidad. | 65 |
| Tabla 8 | Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento de gestión del talento humano. | 67 |
| Tabla 9 | Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento desempeño docente. | 67 |
| Tabla 10 | Prueba estadística la correlación de Rho Spearman. | 68 |
| Tabla 11 | Distribución de frecuencia de la dimensión selección de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 71 |
| Tabla 12 | Distribución de frecuencia entre la dimensión capacitación de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 72 |
| Tabla 13 | Distribución de frecuencia entre la dimensión desarrollo de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 73 |

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 14 | Distribución de frecuencia entre la dimensión relaciones con el empleado en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 75 |
| Tabla 15 | Distribución de frecuencia entre la variable la gestión del talento humano en las Instituciones Educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 76 |
| Tabla 16 | Distribución de frecuencia de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 78 |
| Tabla 17 | Distribución de frecuencia entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 79 |
| Tabla 18 | Distribución de frecuencia de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 81 |
| Tabla 19 | Distribución de frecuencia de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 82 |
| Tabla 20 | Distribución de frecuencia entre la variable desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 84 |
| Tabla 21 | Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico. | 85 |
| Tabla 22 | Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016. | 87 |

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 23 | Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 88 |
| Tabla 24 | Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 89 |
| Tabla 25 | Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 90 |
| Tabla 26 | Coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 91 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|--|------|
| Figura 1 | 71 |
| La selección de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | |
| Figura 2 | 73 |
| La capacitación de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | |
| Figura 3 | 74 |
| El desarrollo de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | |
| Figura 4 | 75 |
| Las relaciones con el empleado en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | |
| Figura 5 | 77 |
| La gestión del talento humano en las instituciones educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | |
| Figura 6 | 78 |
| La preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | |
| Figura 7 | 80 |
| La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | |
| Figura 8 | 81 |
| La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | |

| | | |
|-----------|--|----|
| Figura 9 | El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 83 |
| Figura 10 | El desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | 84 |

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental: transversal: correlacional. La población estuvo conformada por 215 docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional de conveniencia, es decir el tamaño muestral estuvo representado por 134 docentes, se utilizó como instrumentos un cuestionario, con un nivel de significancia de alpha de Cronbach de 0,975 y 0,937, nivel aceptable.

Entre los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión del talento humano y desempeño docente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.652$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño docente, Selección de personas, capacitación de personas, desarrollo de personas.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between the management of human talent and teacher performance in educational institutions of primary education Red No. 08 UGELs 06 Ate-Vitarte, 2016.

The methodology used for the preparation of this thesis was related to the quantitative approach. It is basic research that is located in the descriptive and correlational level. The research design is not experimental: Cross: correlational. The population consisted of 215 teachers of educational institutions level primariode Network N ° 08, UGELs 06 district of Ate-Vitarte, a non-probabilistic intentional sampling of convenience was used, ie the sample size was represented by 134 teachers, was used as a questionnaire instruments, with a significance level of alpha Cronbach of 0.975 and 0.937, acceptable level.

Among the most important results obtained with the statistical test of Spearman's Rho applied to management variables study of human talent and teacher performance, a correlation coefficient Rho Spearman $r = 0.652$, correlation moderates, with a significance level was obtained 0,000 less than the expected level ($p < 0.05$), with which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis formulated by the investigator is accepted. Therefore, we can say that there is significant relationship between talent management and teacher performance in educational institutions at the primary level Network N ° 08, UGELs 06 Ate-Vitarte district, 2016.

Keywords: human talent management, teacher performance, selection of people, training people, people development and employee relations.

I. Introducción

1.1. Antecedentes.

1.1.1. A nivel internacional.

Gonzales (2011) en su tesis titulada *Gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico "Guaranda" en el primer semestre del 2011*, de la Universidad Estatal de Bolívar Ecuador, para obtener el grado de Maestría en Gerencia Educativa. La interpretación y análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos, que la permitió establecer que en la institución existía un bajo nivel de gestión, un clima desfavorable, poca comunicación y práctica de valores, resistencia al cambio, escaso liderazgo, desinterés por la capacitación e innovación de conocimientos del Talento Humano. La información interpretada permitió identificar el plan de intervención que están establecidas en las estrategias de cambio, las mismas que fueron socializadas a través de talleres dirigidos al Talento Humano de la institución, logrando cumplir con el objetivo propuesto que fue lograr una motivación positiva. Es importante recalcar que la motivación positiva es fundamental para el desenvolvimiento laboral en una institución para poder desempeñar satisfactoriamente su trabajo y lograr la eficiencia institucional, lo que es factible con la tendencia al cambio de actitud del Talento Humano de la institución al demostrar su interés por la capacitación e innovación de conocimientos, adquirir compromisos, poner en práctica una educación en valores y por ende se mejoró las relaciones humanas.

Urriola (2013), realizó en su estudio titulado *Sistema de evaluación del desempeño profesional docente* aplicado en Chile: Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. Universidad de Barcelona, España. Tesis Doctoral para optar al título de Doctor en Educación, España., con el objetivo de comprender las percepciones y las vivencias que tiene un grupo de profesores de secundaria evaluado, de la ciudad de Concepción, así como de aquellos profesionales implicados, en torno al modelo y al funcionamiento del actual sistema de evaluación del desempeño profesional docente en Chile, con la finalidad, si procede, de dar pistas u orientaciones para elaborar una propuesta de mejora de este modelo. Con este objetivo se diseñó un estudio descriptivo-exploratorio. Para la recopilación de la información se recurrió a las opiniones de los principales protagonistas, es decir,

los profesores evaluados y, por otra, a aquellos profesionales que habían desempeñado algún rol clave en el desarrollo del sistema de evaluación docente en cuestión. Se seleccionó una muestra de estudio. La investigación ha delimitado su universo o colectivo hipotético en aquellos individuos que, como profesores evaluados, ejercieran en la ciudad de Concepción, en el nivel de enseñanza media (secundaria). Y, el tipo de muestreo ha sido un muestreo de tipo no probabilístico – casual . Esta muestra de estudio se aplicó un cuestionario y una entrevista. Entre las principales conclusiones a las que llega el autor se mencionan las siguientes: El profesorado que ha contestado el cuestionario de opinión expresa mayoritariamente que apoya el carácter obligatorio del modelo. De manera muy notoria no percibe que con la actual evaluación de su desempeño se fortalezca la profesión docente. Una gran cantidad de posicionamientos cree que dicha evaluación para nada contribuye a mejorar la calidad de la educación. Por su parte, la opinión del resto de implicados en el desarrollo del sistema de evaluación evidencia que a quienes se les consultó sobre su grado de acuerdo acerca de la estandarización del sistema evaluativo se han posicionado de manera favorable respecto a esta característica. Sin embargo, destaca la opinión de quien se opone rotundamente a la evaluación basada en estándares, la cual es presentada por el representante del Colegio de Profesores. Con relación a estos resultados, entendemos que el sistema evaluativo en estudio corresponde a una evaluación sumativa (al contrario se propone en el reglamento de evaluación), pues su proceso es formal, estandarizado y legal; su propósito es rendir cuentas; su uso fundamental es recoger una amplia muestra de información extraída de la actuación general del profesor y, a partir de los resultados obtenidos, tomar decisiones administrativas de retención o despido .

Por otro lado Abundes (2011), en su tesis titulada *Una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México*. Instituto Politécnico Nacional, Tesis para Obtener el Grado de Maestría en Administración en Gestión y Desarrollo de la Educación. México, esta investigación discute las experiencias sobre gestión de estímulos económicos implementadas en educación básica. Se apoya en las experiencias internacionales de Chile y Estados Unidos de Norteamérica (EUA), destacando la de México. Con la finalidad de resaltar la necesidad de establecer estímulos económicos para los docentes en el nivel secundaria como una estrategia de gestión para impulsar la

calidad de educación pública. Se trata de un estudio de tipo cualitativo, en su modalidad analítico-documental, que presenta información recuperada sobre el tema “estímulos económicos” desde la década de los ochentas al presente . Los hallazgos de esta investigación permiten concluir que las experiencias registradas en materia de estímulos económicos han incidido con una mínima contribución en los resultados del desempeño académico de los estudiantes debiéndose buscar mecanismos donde participe de manera activa el docente en la formulación del cómo incidir en el logro de una calidad educativa de sus alumnos. En lo que se refiere al contenido y diseño de los esquemas de estímulos económicos al profesorado implementados las decisiones adoptadas en cada país han sido diferentes en cuando a su planteamiento y desarrollo, los modelos y tendencias que se presentan en esta investigación parten de situaciones contextuales y coyunturales diferentes, toman en cuenta la tradición educativa del país y las necesidades educativas prioritarias del mismo . La descentralización curricular y administrativa de Chile y Estados Unidos es uno de los factores que ha contribuido para que sea de esta manera. Una condición necesaria para alcanzar las metas propuestas debe reconocer al docente como elemento principal para lograr el transito hacía una educación de calidad. La política educativa, deberá concentrarse en crear un contexto adecuado para su desarrollo y fortalecimiento

Gutiérrez (2011), en su tesis titulada *inteligencias múltiples en el desarrollo del talento humano de los docentes de las escuelas bolivarianas*. Universidad del Zulia, Tesis optar al Título de Magíster Scientiarum en Educación Mención Planificación Educativa. Maracaibo – Venezuela, tuvo como objetivo analizar las inteligencias múltiples en el desarrollo del talento humano de los docentes de las escuelas bolivarianas del Municipio Rosario de Perijá. El estudio estuvo enmarcado teóricamente, en el enfoque de autores como Gardner (2002), Stoner (2004), Chiavenato (2006), García (2007), entre otros. El tipo de investigación descriptiva, con un diseño no experimental de naturaleza transversal, con una modalidad de campo. La población estuvo conformada por 52 docentes de las Escuelas Nacionales Bolivarianas del Municipio Rosario de Perijá seleccionados para el estudio, aplicando como instrumento un cuestionario de 70 preguntas cerradas, con alternativas de respuesta siempre, casi siempre, algunas veces y nunca . Este instrumento se sometió a la validez, mediante el juicio de cinco (5) expertos en la

materia, en el área metodológica y de contenido. La confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente Alpha de Cron Bach, siendo ésta de 0.99 para los docentes. Los resultados obtenidos permitieron concluir que los docentes sólo algunas veces comprenden fácilmente los problemas matemáticos, sienten satisfacción al resolver ejercicios matemáticos y calculan mentalmente cantidades con facilidad, sólo algunas veces utilizan símbolos abstractos para representar objetos, para representar conceptos e interpretar la presentación de información en forma de gráficas y siente que no son tomados en cuenta para la formulación de objetivos estratégicos ni el Proyecto pedagógico institucional. Por lo tanto, se recomienda fortalecer el desarrollo de las inteligencias múltiples para elevar el nivel el desarrollo del talento humano de los docentes de las escuelas bolivarianas del Municipio Rosario de Perijá, aplicando los lineamientos teórico-prácticos propuestos.

Say (2012), en su tesis titulada *la evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados en la Ciudad de Quetzaltenango. Tesis de Maestría*, Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango-Guatemala, tuvo como objetivo determinar de qué manera se aplica la evaluación del desempeño docente en los centros educativos privados de nivel medio en la ciudad de Quetzaltenango, de acuerdo a los resultados pudo identificar que el 100% de los directores de los centros educativos privados de nivel medio de educación básica jornada matutina plan diario del distrito escolar 09-006 de la ciudad de Quetzaltenango aplican la evaluación del desempeño a los docentes. Mientras que el 94% de los docentes opinó que su desempeño era evaluado y el 6% indicó que no. Esta diferencia entre la información proporcionada por los directores y los docentes se debe a la falta de ejecución sistemática de las etapas que conlleva la evaluación del desempeño, lo cual ocasiona el desconocimiento de algunos docentes respecto a la aplicación de la herramienta. Asimismo el 69% de los directores considera que el objetivo de la evaluación del desempeño es orientar el desempeño del docente a los objetivos del colegio, mejorar la calidad educativa, permitir al docente desarrollarse profesionalmente y diseñar un programa de capacitación para el docente y un 31% considera que el objetivo de la aplicación es mejorar la calidad educativa, por lo que el 100% de los directores conoce el objetivo de la aplicación de la evaluación del desempeño. Aunque su apreciación en cuanto a los beneficios de la herramienta es diferente. De acuerdo a los resultados es

indispensable que las autoridades de los centros educativos encuestados conozcan cómo aplicar correctamente la evaluación del desempeño docente para que logren los beneficios que aporta esta herramienta a las organizaciones y a los docentes, lo cual podría lograrse a través de una capacitación y un documento que les guíe en la ejecución de cada etapa. Se recomienda que la evaluación de desempeño se socialice con los docentes con el fin de que éstos tengan conocimiento de que su desempeño está siendo evaluado, el objetivo por el cual su desempeño está siendo evaluado, con qué periodicidad será evaluado y de qué manera se les apoyará a fin de mejorar su desempeño. Cada una de las etapas que conlleva ésta herramienta debe ejecutarse de manera sistemática, para que de esta forma el docente se familiarice con la evaluación del desempeño y maneje la misma información que las autoridades de los centros educativos en relación a la herramienta

1.1.2. Antecedentes nacionales.

Huamaní (2012), realizó una tesis titulada *Ejecución curricular y su relación con el desempeño académico de los docentes de la especialidad educación primaria de la Facultad de Pedagogía y Cultura Física de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*, Tesis de Maestría, Lima - Perú, con el “objetivo de determinar la relación entre ejecución curricular y el desempeño académico de los docentes de la especialidad de Educación Primaria de la Facultad de Pedagogía y Cultura Física de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, con una muestra de 200 estudiantes a quienes se les evaluó con un cuestionario sobre la ejecución curricular (20 ítems) y un cuestionario de desempeño académico de los docentes (20 ítems), y luego de la recolección de datos se llegó a las siguientes conclusiones: Con un nivel de significancia bilateral de 0,01, es decir a una confianza del 99%, se acepta la hipótesis general, afirmando que la ejecución curricular se relaciona significativamente con el desempeño académico de los docentes de la especialidad de Educación Primaria de la Facultad de Pedagogía y Cultura Física de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, con una Correlación Pearson = 0,437.

Maldonado (2012) realiza una tesis titulada *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Tesis para Optar el Grado

Académico de Maestro en Educación con mención en Docencia e Investigación Universitaria en la Universidad de San Martín de Porres, Lima – Perú, la investigación tuvo como objetivo determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes [de la Asociación Educativa Elim, Lima, 2011. Se diseñó un estudio descriptivo correlacional. De los resultados obtenidos de la encuesta realizada según la muestra seleccionada, se encontró, según los instrumentos aplicados a los estudiantes que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,857 “correlación positiva considerable”, una alta significancia de ,000 menor que el nivel de 0,05 esperado, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo existe una correlación estadísticamente significativa de 0,763 “correlación positiva considerable”, una alta significancia de 0,000 menor que el nivel de 0,05 esperado, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo . Frente a la relación entre la percepción del desempeño docente y el aprendizaje procedimental, existe una correlación estadísticamente significativa de 0,780 “correlación positiva considerable”, una alta significancia de ,000 menor que el nivel de 0,05 esperado, y con relación a la percepción del desempeño docente y el aprendizaje actitudinal, existe una correlación estadísticamente significativa de 0,756 “correlación positiva considerable”, una alta significancia de 0,000 menor que el nivel de 0,05 esperado . Se concluyó, según opinión de los estudiantes que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,857 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje, se determinó que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,763 “correlación positiva considerable”, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje cognitivo, existe una correlación estadísticamente significativa de 0,780 “correlación positiva considerable”, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje procedimental. Asimismo existe una correlación estadísticamente significativa de 0,756 “correlación positiva considerable”, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje actitudinal

Santa Cruz (2015), en su tesis titulada *Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo*. Tesis de Maestría en Gestión Educacional en la Universidad Cesar Vallejo. Perú, el presente estudio tuvo como

objetivo determinar la relación que existe entre el empowerment (empoderamiento) y el desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo, Perú. Se enmarcó en las investigaciones descriptivas con un diseño correlacional a partir de una muestra de 40 docentes. La recolección de datos se obtuvo a través de dos cuestionarios; uno para cada variable, considerándose válido y confiable. Los resultados arrojaron que el p – valor (Sig.) es de 0,038 es menor que 0,05, entonces a un 5% de confianza se rechaza la Hipótesis nula y el coeficiente de correlación Pearson es 0,330 . Por lo cual, se indica que el empoderamiento tiene una relación directa, baja y significativa con el desempeño docente (si baja el empowerment, baja el desempeño docente). Se recomienda ejecutar un plan de gestión sobre el empowerment como un factor importante en la mejora del desempeño docente para favorecer a toda la comunidad educativa.

Montalvo, (2011) presentó la tesis titulada *El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel de Educación Secundaria de la UGEL15 de Huarochirí-2008*. Tesis optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación Mención Ciencias de la Educación en la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú, la metodología aplicada, fue de tipo descriptivo aplicativo, con diseño de investigación descriptivo correlacional de corte transversal, su muestra estadística de estudiantes de las instituciones educativas de la UGEL N°15 de Huarochirí fue de 318. Llegando a las siguientes conclusiones: Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación entre el clima organizacional y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes; donde el 51% de los sujetos encuestados percibe el Clima Organizacional en un nivel alto, así como el 64% de los entrevistados percibe el desempeño docente en el nivel alto respectivamente. Segundo, al efectuar la correlación entre el estilo gerencial de los directores y el uso adecuado de las estrategias metodológicas, se demuestra que existe una correlación moderada, tal como se observa en el resultado, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 64% . Lo que significa que aquellos encuestados que perciben el estilo gerencial de los directores en un nivel alto, también perciben las estrategias metodológicas, en un nivel alto. Tercero, al efectuar la correlación entre el liderazgo de los directores y la planificación de la enseñanza, se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa

en un 65%. Cuarto al efectuar la correlación entre el ambiente laboral de los directores y el rol de los docentes, se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 62%. Quinto, al efectuar la correlación entre los niveles de comunicación de los directores y el uso adecuado de los medios y materiales educativos, se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 61%. Por último, al efectuar la correlación entre el estímulo laboral de los directores y el nivel de solvencia profesional, se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 47%. Séptimo, al efectuar la correlación entre el manejo de conflictos de los directores y el nivel de la evaluación del desempeño docente, se demuestra que existe una correlación moderada, donde se evidencia que esta relación se expresa en un 47%

Pérez (2012), en su tesis titulada *relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima - Perú, el estudio tuvo como propósito establecer la relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla. La muestra de tipo disponible, estuvo conformada por 100 docentes de las instituciones educativas de la Red 1. El tipo de estudio es correlacional y el diseño descriptivo correlacional. Se aplicó el instrumento de clima Institucional elaborado por Martín (1999) y adaptado por Pérez (2010) por validación por expertos, 0.98 y confiabilidad por consistencia interna, alpha de Cronbach de 0.948. Para el desempeño docente, se aplicó la prueba elaborada por Valdés (2004) y adaptada por Salluca (2010), con validez de 0.98 y confiabilidad de 0.915. Se encontró correlación media entre el clima institucional y desempeño docente, encontrándose además correlación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente. El estudio concluye en que existe correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red 1 de Ventanilla. Frente a las conclusiones, las instituciones educativas deberían preocuparse por mejorar y mantener un clima institucional armonioso, para mejorar el buen desempeño docente y por ende la calidad educativa. Un buen clima institucional permite que las relaciones interpersonales deban demostrarse con el buen trato,

comunicación asertiva y empatía entre los miembros de una institución, para que el desempeño docente sea eficaz . Se sugiere que se realicen posteriores investigaciones sobre las variables clima institucional y desempeño del docente, dirigidas esta vez por separado tanto a la población no estudiada, esto en función que con dos poblaciones diferentes con necesidades y exigencias igualmente diferentes, las cuales sobre todo a nivel de desempeño presentan sus propias debilidades y fortalezas, lo que podría ser interesante para así enriquecer la labor del personal y por ende la consecución de los objetivos organizacionales como lo es explicar la incidencia del clima institucional en el desempeño de los docentes .

1.2 Fundamentación científica.

1.2.1. Gestión del talento humano.

Dessler (2001) define que:

El talento humano se refiere a los conocimientos, estudios, capacitación, habilidades y experiencia de los trabajadores de una institución y que ahora tiene más importancia que antes. Una razón es el aumento de los empleos en el campo de los servicios. El talento humano está remplazando con rapidez a las máquinas como base para el éxito de casi todas las instituciones (p. 11)

Chiavenato (2004) afirma que la gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales .

La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos selección, capacitación y evaluación entre otros (p.9).

En síntesis, lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

Silva (2004) manifiesta entre sus conclusiones que:

Los directores no supervisan el desempeño del trabajo docente en un contexto de búsqueda de rendimientos óptimos. Tampoco brindan facilidades para el trabajo pedagógico; por el contrario, recargan a los docentes con reuniones o tareas administrativas innecesarias, que ocupan el tiempo que debería ser dedicado a la enseñanza (p. 292).

Koontz y Heinrich (1998) sostiene que:

En una institución u organización la participación de las personas son de mucha importancia para poder realizar una operación de manera eficaz, sin embargo dentro de un marco empresarial de acuerdo al resultado final los activos humanos o talentos humanos no aparecen en los balances generales, a pesar de la inversión que se realiza en la selección y capacitación de personal para el cumplimiento de funciones dentro de la Institución (p. 364)

Evans y Lindsay (2008, p. 256) dice que la administración de los recursos humanos o gestión del talento humano consiste en aquellas actividades diseñadas para abastecer y coordinar al personal de una organización. Entre estas actividades se incluyen determinar la necesidad de recursos humanos de la organización y ayudar en el diseño de los sistemas de trabajo; selección, capacitación y desarrollo de las personas

Alvarado (1998), afirma que:

La gestión del talento humano en cualquier institución, de manera especial en las entidades educativas, se constituye en la actividad más delicada, difícil y de mucha trascendencia, porque trata con el recurso más valioso y estratégico para el logro de los objetivos de la organización, las personas (p. 176)

En síntesis, en toda organización como eje principal de todo proceso de gestión las personas con talento deben ser consideradas como clave del éxito de la

institución, lo que beneficiará una ayuda a crear una mejor calidad de vida laboral, considerando que la motivación es un factor de mucha estimulación para su desenvolvimiento y cumplimiento de sus funciones, constituyendo como aspecto básico para la organización de acuerdo a los resultados o niveles de productividad, calidad y ser más competitiva en un mercado globalizado

1.2.2. Dimensiones de la gestión del talento humano.

Selección de Personas

Chiavenato (2004), precisa que:

En toda organización el proceso de selección de personas debe realizarse teniendo en cuenta a la evaluación o control como un filtro de ingresar a ocupar un puesto en la organización o empresa con la finalidad de seleccionar a la persona profesional idónea para ocupar el puesto requerido, la elección de la persona sea la más adecuada para poder ocupar el cargo o puesto en el área que corresponda a fin de mejorar el desempeño del personal de acuerdo a sus funciones establecidas (p. 110)

En síntesis, la selección de personal es un proceso que realiza el área de recursos humanos de cada empresa con el objetivo de contratar a una persona para que ocupe un puesto de trabajo vacante y pueda desempeñarse eficientemente en ella. La persona que sea elegida debe de cumplir con el perfil del puesto requerido, a través del cual, se solicita generalmente competencias como adaptarse a los cambios y necesidades del centro de trabajo, teniendo en cuenta: Puesto laboral, funciones laborales, evaluación, grado de conocimientos, comunicación, etc.

Hoy en día en este mundo globalizado se no se cuenta con personas con las mismas capacidades y condiciones profesionales para ocupar un puesto de trabajo, es decir que cada una de personas que ocupa un puesto tiene habilidades distintas de acuerdo a su profesionalismo y capacidad técnica para cumplir sus funciones, es decir si no hubiese diferencias personales y profesionales, el proceso de selección de personas sería en vano, ninguna organización o empresa lo realizaría, por ejemplo las actitudes o características personales, habilidades intelectuales o comportamiento a simple vista uno lo percibe de manera distinta, por ese motivo en

muchos de los puestos laborales se debe contar un personal idóneo para cumplir las metas y el éxito de las empresas

Dessler (2001), considera que:

La selección de los empleados adecuados, debe su importancia en primer término, a que el desempeño del gerente siempre dependerá, en parte, del de sus subordinados. Los docentes que cuenten con las habilidades y los atributos adecuados trabajarán mejor para usted y para la institución. Los docentes que carezcan de estas habilidades o que se dediquen a molestar u obstruir no tendrán un buen desempeño y, en consecuencia, su gestión y la institución sufrirán las consecuencias. El momento de excluir a estos indeseables es antes de que lleguen a entrar, nunca después (p.173)

En toda organización o institución educativa se debe contar con un personal docente capacitado pedagógicamente para desarrollar y planificar en forma conjunta tomar decisiones con relación a la gestión educativa.

Para Michaels, Handfield y Axelrod (2001, p. 99) contratar personas muy talentosas va a ser cada vez más importante para el desempeño de su institución y la competencia por que el talento va a ser más sofisticada. Hay que asegurarse de que su organización tenga una sólida estrategia de reclutamiento que le permita obtener una cuota mayor de talento que la usual.

Capacitación de personas

Schermerhorn (2003), considera que la capacitación:

La capacitación es el conjunto de actividades que proporciona la oportunidad de adquirir y mejorar las habilidades relacionadas con el cargo o puesto de trabajo. Esto se aplica tanto a la capacitación inicial de un empleado como a la actualización o mejoramiento de las habilidades de una persona para satisfacer los requerimientos cambiantes del cargo (p. 249)

Actualmente, muchos empleadores están preocupados por la falta de preparación formal de algunos empleados para desempeñarse en sus cargos, a menudo de alta tecnología, en el nuevo lugar de trabajo. Esta preocupación incluso abarca las habilidades básicas de lectura, redacción y aritmética. Las organizaciones más progresistas ofrecen programas de capacitación intensiva para asegurar que sus trabajadores siempre cuenten con las habilidades necesarias para desempeñarse bien (p. 249)

En síntesis, la capacitación en el puesto de trabajo ocurre en el escenario de trabajo mientras alguien se desempeña en el cargo. La rotación de cargos les permite a las personas pasar un tiempo trabajando en diferentes cargos para así poder ampliar el rango de sus aptitudes para el trabajo.

La capacitación fuera del cargo se realiza fuera del escenario de trabajo. Se puede llevar a cabo dentro de la organización en una sala o centro de capacitación, o en un lugar fuera de la planta. Entre los ejemplos del segundo caso se incluye la participación en programas de capacitación especial patrocinados por universidades, asociaciones comerciales o profesionales, o por asesores.

Chiavenato (2004), sostiene que:

La capacitación se relaciona con el conocimiento. En la era de la información, el conocimiento es de vital importancia, por qué busca un cambio relativamente permanente en un individuo que mejorará su capacidad para desempeñarse en un puesto de trabajo. Si el conocimiento es fundamental, la productividad del conocimiento constituye la clave del desarrollo. Peter Drucker afirma que no solo es responsabilidad gerencial el hacer que el conocimiento sea productivo, sino que es un desafío de toda la organización. El conocimiento es efectivo cuando es productivo y útil; es decir crea una diferencia visible: producir resultados, mejorar procesos, y generar un valor agregado (p. 305)

Las personas vienen hacer el principal patrimonio de las organizaciones. El talento humano está compuesto de personas que van de los más simples obreros

hasta el principal ejecutivo, los cuales se convierten en las piezas vitales para el éxito de una organización.

En las organizaciones competitivas el talento humano viene hacer la principal diferencia de la organización. En un mundo globalizado y competitivo, en una economía influyente, las organizaciones se deben actualizar continuamente para enfrentar los desafíos y retos de la competencia. Para tener éxito, las organizaciones deben contratar personas expertas, idóneas, creativas, emprendedoras, y dispuestas a asumir retos. Las organizaciones más exitosas son aquellas que invierten en la capacitación y el desarrollo de la persona, en tal sentido tal inversión permite un gran avance económico en sus empresas. Para éstas la capacitación es la clave para su organización ya que redundo en beneficio directo, brindando una formación profesional, recursos, preparación y formación tecnológica de información.

Robbins (2004), precisa que:

El ser competente no es duradero, los empleados deben capacitarse e innovarse constantemente, ya que las capacidades se deterioran o se vuelven obsoletas con el paso del tiempo. Por esta razón las organizaciones invierten cada año mucho dinero en capacitación formal de sus trabajadores. La capacitación abarca desde impartir destrezas básicas de lectura hasta cursos avanzados en liderazgo ejecutivo a los empleados (p. 493)

Robbins y Coulter (2010), considera que:

La administración de recursos humanos tiene una alta responsabilidad en lo que se refiere a la capacitación de los empleados. Si el trabajo requiere un cambio, las habilidades del empleado deben cambiar. Para las organizaciones, la capacitación en habilidades sociales e interpersonales del empleado (comunicación, solución de conflictos, trabajo en equipo, servicio al cliente, y otros) es de alta primacía (p. 215)

Asimismo se puede dar que las capacitaciones de los empleados se den tradicionalmente, sin embargo muchas organizaciones se inclinan cada vez más en métodos de capacitación que considera la tecnología como primera fuente, debido a su accesibilidad, inversión y capacidad para proveer información.

En el trabajo muchos de los empleados ejecutan sus tareas en forma a priori, simplemente realizándolas, por lo general después de una breve explicación a la tarea.

La capacitación del trabajador es la apropiación de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a coadyuvar al desarrollo del individuos en el desempeño de una actividad. Se puede señalar, entonces, que el concepto capacitación es mucho más amplio. La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más eficaces para asegurar la formación permanente de sus recursos humanos respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan.

Alles (2010), fundamenta que:

La capacitación ayuda a los empleados a desempeñar su trabajo actual y los beneficios de ésta pueden extenderse a toda su vida laboral o profesional de la persona y pueden ayudar a desarrollar a la misma para responsabilidades futuras. El desarrollo, por otro lado, ayuda al individuo a manejar las responsabilidades futuras con poca preocupación porque lo prepara para ello a más largo plazo o a partir de funciones que puede estar ejecutando en la actualidad (p. 40)

En síntesis, para que la capacitación sea efectiva en una organización, ésta deberá estar enfocada a cumplir con una función muy importante en la empresa, formar y educar en forma sistémica a los trabajadores.

En toda organización la capacitación en el personal que labora en las diferentes áreas, debe ser un proceso planeado, constante y de manera permanente, con la finalidad de adquirir competencias adecuadas, con la finalidad de poder desempeñarse o cumplir sus funciones con responsabilidad, valores, estilo, trabajos grupales, la capacitación requiere de una planeación y preparación

cuidadosa de una serie de pasos que deben integrar lo que se conoce como proceso de capacitación, por lo tanto, al hablar de proceso se debería pensar en algo sistémico, coordinado, o algún modelo, etc. La capacitación no es la excepción a la regla, también existen modelos que representan la realidad empresarial de como impartir la capacitación con el propósito de aprovechar al máximo sus ventajas y minimizando los costos o inversión .

Davis y Newstrom (2010) considera:

La capacitación es un factor importante para los trabajadores de la empresa, ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajo de la empresa, permitiendo a su vez que la misma se adapte a las nuevas circunstancias que se presentan tanto dentro como fuera de la organización. Permite proporcionar a todo el persona que conforman una empresa la oportunidad de procesar aptitudes, conocimientos y habilidades, que permitan aumentar sus competencias, a fin de cumplir sus funciones con mucho éxito en el área que laboral, asimismo la capacitación es una herramienta que permiten motivar al personal que labora en la empresa (p. 53).

En síntesis, un personal incapacitado no podrá desempeñarse de manera adecuada, existe herramientas motivadoras que resulta importante para que el personal de una empresa reciba una capacitación en forma permanente de acuerdo a las necesidades y funciones profesionales .

Los directivos y el personal de la empresa deben recibir capacitación de manera permanente, necesaria y precisa, utilizando métodos que permiten a los trabajadores formarse adquiriendo conocimientos, habilidades necesarias, asimismo evaluar de manera permanente a fin de verificar si la capacitación es importante tanto para el personal y mejorar la productividad empresarial.

La eficacia de la capacitación en la empresa siempre ha sido presa fácil de los efectos colaterales que produce la fragmentación del paradigma de la organización jerárquica que la mayoría de las empresas hoy aún conservan. Esto queda evidenciado en el momento en que se necesita de la puesta en práctica de

una visión conjunta de los ejecutivos de las áreas operativas y administrativas referente a la capacitación por competencia laboral, por ejemplo, que como se sabe, es una herramienta de formación de los recursos humanos atada a la estrategia de negocio que ha definido la empresa

Reza (2010, p. 30) los pasos preliminares que se requieren cumplir para poder contar un buen programa de capacitación son:

Detectar las necesidades de capacitación conocida esta etapa también como diagnóstico.

Determinar los objetivos de la capacitación y desarrollo, en esta etapa también deberán identificarse los elementos a considerar en la etapa de la evaluación.

Diseño de los contenidos de programas y principios pedagógicos a considerar durante la impartición de la misma.

La impartición para desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes).

La evaluación, que puede ser. Antes: durante y posterior a las capacitación; la primera para ubicar al participante en su nivel de conocimientos previos y partir de ahí para otorgarle los nuevos conocimientos; durante: para corregir cualquier desviación, error o falla en el proceso para evitar que al final ya no se pueda hacer algo al respecto y posterior: para conocer el impacto, el aprovechamiento y la aplicación de las habilidades desarrolladas o adquiridas en el desempeño de la función para la cual fue capacitado el trabajador. (p. 30)

Desarrollo de personas.

Chiavenato (2004), considera que:

El desarrollo de personas es el conjunto de experiencias organizadas de aprendizaje, proporcionadas por la organización dentro de un periodo específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano (p. 302)

El desarrollo de personas se relaciona estrechamente con la educación. Educar (del latín educere) significa extraer, traer, arrancar. En otras palabras, representa la necesidad de traer del interior del ser humano las potencialidades interiores. La palabra educar significa exteriorización de esos estados latentes y del

talento creador de la persona. Todo el modelo de formación, capacitación, educación, y desarrollo debe garantizar al ser humano la oportunidad de ser lo que puede ser a partir de sus propias potencialidades, sean innatas o adquiridas.

Desarrollar personas no es sólo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles la formación básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana

El desarrollo de personas se relaciona más con la educación y la orientación hacia el futuro que la capacitación. El desarrollo está más centrado en el crecimiento personal del docente y su carrera futura, que en el cargo actual. Todos los docentes pueden y deben desarrollarse, asimismo es necesario considerar indicadores como: Orientación, necesidades de desarrollo, desempeño laboral, diálogo, reconocimientos, contribución, práctica pedagógica, etc.

El desarrollo rápido de los conocimientos y habilidades es el mejor antídoto contra el desempleo y la precariedad de las relaciones de trabajo. En un ambiente de hiper competitividad, sólo sobrevivirán las instituciones más ágiles, capaces de anticiparse al proceso de cambios que pongan a su favor el factor sorpresa.

El talento humano difiere de los activos físicos en que no puede ser poseído por el propietario del capital financiero ni ser administrado como los equipos y el dinero. Si están insatisfechos, los propietarios de conocimiento se retiran, y de ellos depende la innovación de los productos, procesos y servicios.

Por otro lado Alles (2005, p. 49), sostiene “que dentro del proceso de desarrollo de personas incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración”.

Ante esta conceptualización, Rojas (2003, p. 50), indica que “la evaluación externa y la acreditación constituyen procesos progresivos tendiente a mejorar la calidad del desarrollo y la formación docente continua, sus aspectos académicos y las características de su organización funcional”

Relaciones con los empleados

Chiavenato (2004, p. 129) precisa que:

Los gerentes de línea supervisan a los subordinados como parte integrante de su trabajo. Los subordinados requieren atención y acompañamiento, pues enfrentan diversas contingencias internas y externas, y están sujetos a múltiples problemas personales, familiares, financieros, de salud, etc. Motivar y proporcionar asistencia a los empleados que atraviesan esta situación es responsabilidad de la organización. (p. 129)

Frente a las relaciones con los empleados es necesario considerar lo siguiente: Ambiente de trabajo, reuniones, conflictos laborales, comunicación, cooperación, solución de problemas, clima de cordialidad, confianza y sinceridad, solución de conflictos y Respeto y cordialidad

Trebilcock (2000), sostiene que:

Un sistema de relaciones laborales se incorporan valores sociales como la libertad de asociación, sentido de la solidaridad de grupo, búsqueda de la optimización de beneficios, y técnicas, por ejemplo, métodos de negociación, organización del trabajo, consulta y resolución de conflictos (p. 21).

Para Córdova (2005), sostiene que las relaciones laborales:

Toda organización está compuesto por directivos y trabajadores quienes deben mantener una buena comunicación y relación a nivel institucional, asimismo es necesario reconocer la importancia de tomar decisiones de manera grupal en beneficio de la organización, considerar temas de importancia, que permitan cumplir

funciones de manera directa, solucionando conflictos, considerando que la existencia de relaciones de cooperación entre trabajadores y directivo en el ámbito de las instituciones muestren los resultados (p. 45)

1.2.3. Desempeño docente.

Montenegro y Aldana (2003) nos ofrecen una aproximación conceptual del desempeño docente, considerando y precisando que:

Es el proceso de cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (p.18).

El cumplimiento de sus funciones de todo docente se evalúa para mejorar el servicio de la calidad educativa y cualificar de manera constante la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación

Para Cerda (2003), sostiene que:

Las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación. Para el mismo autor, "el desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal (p. 73).

Posse (2005) precisa que:

Dentro del ámbito educativo el desempeño pedagógico permite desarrollar competencias profesionales como orientar al alumno, guiar al alumno, controlar y evaluar de manera permanente el proceso de enseñanza de todo docente, a fin de

demostrar los dominios y funciones diseñadas durante el rol que realizan de acuerdo a la planificación y organización educativa (p. 88)

Finalmente Valdés (2000) indica que:

El desempeño profesional del docentes es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de la instituciones de la comunidad. (p. 62)

1.2.4. Dimensiones del desempeño docente

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

El Ministerio de Educación (2012) en la guía del Marco del Buen Desempeño afirma que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes:

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (p. 18).

Dentro del dominio del contenido a nivel pedagógico, es importante considerar: Conocimiento y comprensión, características evolutivas, programación curricular, necesidades e intereses, conocimiento actualizado, orientación, estrategias didácticas, actitudes y necesidades.

Flores (2008) la preparación para la enseñanza debe estar compuesta por:

Los criterios de este dominio se refieren a la disciplina que enseña el profesor o profesora, como a los principios y competencias pedagógicas necesarias para organizar el proceso de enseñanza, comprometiendo de esta manera a todos sus estudiantes con los aprendizajes, dentro de los distintos contextos en que este proceso ocurre (p. 101)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

El Ministerio de Educación (2012) en la guía del Marco del Buen Desempeño afirma que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar (p. 19).

De acuerdo a proceso de enseñanza de los estudiantes, es necesario tomar en cuenta aspectos o indicadores como: Estrategias, teorías constructivistas, resolución de problemas, material didáctico para la enseñanza-aprendizaje, uso de materiales por estudiantes, ambiente, evaluación y reforzamiento.

Flores (2008) la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes:

En este dominio se ponen en juego todos los aspectos involucrados en el proceso de enseñanza que posibilitan el compromiso real de los estudiantes con sus aprendizajes. Su importancia radica en el hecho de que los criterios que lo componen apuntan a la misión primaria de la escuela: generar oportunidades de aprendizajes y desarrollo para todos sus estudiantes. Especial importancia adquiere

en este ámbito, las habilidades del profesor para organizar situaciones interesantes y productivas que aprovechen el tiempo para el aprendizaje en forma efectiva y favorezca la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes (p. 121).

Estas situaciones deben considerar al mismo tiempo los saberes e intereses de los estudiantes y proporcionarles recursos adecuados y apoyos pertinentes, de la misma manera se requiere que el profesor se involucre como persona y explicita y comparta con los estudiantes los objetivos de aprendizaje y los procedimientos que se pondrán en juego. También se destaca la necesidad de que el profesor monitoree en forma permanente los aprendizajes con el fin de retroalimentar sus propias prácticas, ajustándolas a las necesidades detectadas en sus estudiantes.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

El Ministerio de Educación (2012) en la guía del Marco del Buen Desempeño afirma que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad:

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes, considerando un Clima democrático, gestión, proyectos, fomentación de trabajo, prácticas de enseñanza, retos de una educación (p. 19).

Arango (1990), considera que:

La participación está presente cuando se involucra a la familia o a la comunidad en actividades orientadas a mejorar las facilidades físicas, o a colaborar en la preparación de alimentos y en la limpieza y mantenimiento de los centros, igual que todos los proyectos participativos, las reuniones de grupo son un elemento básico.

Sin embargo, en esta forma de participación, los grupos están manejados principalmente por agentes externos y no por la comunidad (p. 6).

En tal sentido, las expectativas del profesor sobre sus estudiantes adquieren importancia, así como su tendencia a destacar y apoyarse en sus fortalezas más que en sus debilidades considerando y valorizando sus características, intereses y preocupaciones particulares y su potencial intelectual y humano, la percepción de los estudiantes en cuanto al tipo de clima emocional tiene una incidencia muy fuerte en sus resultados

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

El Ministerio de Educación (2012) en la guía del Marco del Buen Desempeño afirma que la desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente:

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional (p. 19).

De acuerdo a la conceptualización el desarrollo profesional debe estar basada en uso de: Estrategias de enseñanza-aprendizaje, conocimientos, honestidad, justicia y responsabilidad, respeto, disposición laboral y dificultades de enseñanza.

Flores (2008) las responsabilidades profesionales están compuesta por:

Los elementos que componen este dominio están asociados a las responsabilidades profesionales del profesor en cuanto su principal propósito y compromiso es contribuir a que todos los estudiantes aprendan. Para ello, él reflexiona consciente y sistemáticamente sobre su práctica y la reformula,

contribuyendo a garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes (p. 131).

En este sentido, la responsabilidad profesional también implica la conciencia del docente sobre las propias necesidades de aprendizaje, así como su compromiso y participación en el proyecto educativo del establecimiento y en las políticas nacionales de educación.

1.2.5. Marco conceptual.

Gestión del talento humano. En las entidades educativas, se constituye en la actividad más delicada, difícil y de mucha trascendencia, porque trata con el recurso más valioso y estratégico para el logro de los objetivos de la organización, las personas (Alvarado 1998, p. 176).

Selección de personas. Los docentes que cuenten con las habilidades y los atributos adecuados trabajarán mejor para usted y para la institución. Los docentes que carezcan de estas habilidades o que se dediquen a molestar u obstruir no tendrán un buen desempeño y, en consecuencia, su gestión y la institución sufrirán las consecuencias. Esto deben ser excluidos antes que lleguen al puesto (Dessler, 2001, p.173).

Capacitación. Es el conjunto de actividades que proporciona la oportunidad de adquirir y mejorar las habilidades relacionadas con el cargo o puesto de trabajo. Las organizaciones más progresistas ofrecen programas de capacitación intensiva para asegurar que sus trabajadores siempre cuenten con las habilidades necesarias para desempeñarse bien (Schermerhorn, 2003, p. 249).

Desarrollo de personas. Se relaciona más con la educación y la orientación hacia el futuro. El desarrollo está más centrado en el crecimiento personal del docente y su carrera futura, que en el cargo actual. Todos los docentes pueden y deben desarrollarse (Chiavenato, 2004, p. 338)

Relaciones. Las actividades para relacionarse con los trabajadores tienen por objeto crear un ambiente de confianza, respeto y consideración y pretenden lograr una mayor eficacia de la organización con la eliminación de las barreras que inhiben la plena participación de los trabajadores (Chiavenato, 2009, p. 447).

Desempeño docente. Es el proceso de cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (Montenegro y Aldana, 2003, p.18).

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica.

En el nivel teórico, la investigación buscó fundamentar conocimientos de acuerdo a las variables de estudio de manera conceptual y referencial, lo que permita comprobar la relación directa en el ámbito pedagógico. Se busca brindar a la Institución Educativa una información pertinente, ordenada y de manera sistematizada, para ser consultado, ampliado y discutido, ya que hablar del cumplimiento y responsabilidades del desempeño docente es ganar conciencia sobre los procesos cognitivos involucrados en el aprendizaje, ayudando a los alumnos su satisfacción académica e institucional.

1.3.2. Justificación metodológica.

El estudio del tipo básica de acuerdo a los hechos presentados, bajo el diseño no experimental, transversal: descriptivo correlacional, porque el objetivo es determinar la relación entre las variables de estudio, para ello primero se recopilará los datos de acuerdo a los instrumentos validados y confiables, luego se procederá a determinar la relación entre las variables, lo que dependerá de la prueba de normalidad, para determinar si es un estudio paramétrico o no paramétrico y poder utilizar la prueba estadística de correlación de Spearman

1.3.3. Justificación práctica.

En el aspecto práctico, servirá para que los agentes y operadores del proceso educativo tomen mayor conciencia sobre la importancia de las variables de estudio a nivel de gestión y desempeño.

La importancia de la investigación permitió que los miembros de las Instituciones Educativas de educación primaria, puedan comprender la necesidad de establecer una dinámica de convivencia negociadora, a través de un proceso de reflexión continuo que permita sostener sus fortalezas y superar sus dificultades, sirviendo a su vez como un soporte a otras instituciones

Asimismo los logros de nuestro estudio pasarán a constituir una contribución que permitirá hacer propuestas de innovación como alternativas que posibiliten la adopción de estrategias para mejorar el desempeño de los docentes y la calidad aprendizaje de los estudiantes.

1.3.4. Justificación pedagógica.

Permitirá que la participación y coordinación con los agentes educativos, sean consideradas desde un punto de vista educativo un aporte significativo dentro del ámbito Institucional y pedagógico con el fin de desarrollar nuevas formas de enseñanza y una mejor calidad educativa de acuerdo al desempeño pedagógico de los docentes.

1.4 Problema.

En 1998, el término gestión del talento humano fue acuñado por David Watkins, precisando que la gestión del talento humano busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. La gestión del talento humano es una de las áreas que ha experimentado más cambios y transformaciones en los últimos años. En la actualidad la visión del área es totalmente diferente de su configuración tradicional, cuando recibía el nombre de administración de recursos humanos. Se habla ahora de administración de personas, o mejor aún de administración con las personas o gestión del talento humano. La gestión del talento humano ha sido la responsable

de la excelencia de organizaciones exitosas. Ante la globalización, el desarrollo tecnológico, el gran efecto del cambio y el intenso movimiento en búsqueda de la calidad y la productividad, se comprueba de manera elocuente que la gran diferencia, la principal ventaja competitiva en la mayoría de las organizaciones se deriva de las personas que laboran en ellas

De acuerdo a la realidad de las Instituciones Educativas peruanas, hoy en día es importante profundizar la gestión del talento humano en el ámbito pedagógico, es una tarea clave en las Instituciones Educativas públicas y privadas, porque permite desarrollar y enriquecer el potencial del desempeño docente para el beneficio de nuestros alumnos, en donde gestionar el talento es analizar, potenciar y desarrollar sus competencias, capacidades, habilidades, conocimientos, destrezas y aptitudes de toda persona

De acuerdo a la variable de estudio investigado sobre el desempeño docente, es definida como el proceso de desarrollo de sus competencias, capacidades, habilidades y aptitudes para articular relaciones significativas entre los agentes sociales de las Instituciones Educativas de acuerdo con sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con los estudiantes y los resultados de su labor pedagógica. Según el Ministerio de Educación (2010), se precisa que el equipo de gestión de las instituciones educativas debe encargarse de proporcionar el espacio necesario para el desarrollo de un buen ambiente institucional, realizando estrategias eficaces, generando espacios especiales y se debe incentivar y rescatar su talento de cada docente, para tener un buen desempeño personal y profesional.

El maestro es el gran artífice o guía de una enseñanza de calidad pero no es un ente abstracto que trabaja aisladamente; sino en condiciones temporales, ideológica, con una determinada formación. Por ello hay que reflexionar acerca de la tendencia a culpabilizar a los profesores de todos los males del sistema educativo. Todos los docentes requerimos colaborar con las necesidades del entorno para preparar a los ciudadanos, donde el conocimiento se transforma a cualquier lugar del planeta ayudado por la tecnología y los medios de comunicación, en muchos casos mal utilizados. Los maestros deben ser capaces de acomodarse

a continuos cambios, tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de mejorar la enseñanza. Además en la actualidad no basta con saber el contenido de la materia; sino aprender a ser un experto gestor de información, un buen administrador de los medios, y desde esta orientación, dinamizar el aprendizaje de sus estudiantes”. Ya que toda práctica humana es evaluable (rasgo de posibilidad de mejoramiento), exige que la persona emita juicios de valor sobre toda práctica social, como parte de la toma de decisiones. Surge así gestión del talento humano como una necesidad que se fundamenta en la condición de potencialidad de la persona y en la condición perfectible de toda práctica. Como todo profesional que labora en una empresa o institución siempre estará buscando mejorar o fortalecer las capacidades, más aún en esta época que se valora la calidad educativa que busca satisfacer los requerimientos de los clientes (productos) y servicios (procesos).

El desempeño laboral de los docentes tiene en gran medida su explicación en la gestión el talento humano que se realiza en las instituciones educativas; es por ello que esta investigación está orientada a Determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. Se considera que en esta institución educativa como en otras la tradicional administración educativa centra su atención en las funciones administrativas básicas dejando de lado otros aspectos de la gestión educativa que son determinantes para obtener un nivel elevado en el desempeño laboral de los docentes.

1.4.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016?

1.4.2. Problemas específicos.

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016?

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016?

1.5. Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis general.

Existe relación positiva entre gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016.

1.5.2. Hipótesis específicos.

Hipótesis específico 1.

Existe relación positiva entre gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Hipótesis específico 2

Existe relación positiva entre gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Hipótesis específico 3.

Existe relación positiva entre gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Hipótesis específico 4.

Existe relación positiva entre gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

1.6. Objetivos.**1.6.1. Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

1.6.2. Objetivos específicos.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016

II. Marco metodológico

2.1. Variables.

Variable 1. Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2004, p. 5) afirma que la gestión del talento humano es un entorno sensible relacionado con la mentalidad que predomina en las instituciones, dependiendo de aspecto como la cultura empresarial de cada organización, la estructura organizacional, fines de las características del entorno de acuerdo al contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología de punta utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

Variable 2. Desempeño docente.

Montenegro y Aldana (2003, p. 18), señala el desempeño docente como aquella realización y cumplimiento de su funciones pedagógicas, determinándose a través de factores o agentes asociados, es decir docente, estudiante y el entorno, ejerciendo su desempeño de manera diferente o niveles de acuerdo al contexto socio-cultural, institucional, ambiente educativo, perfil profesional docente de acuerdo a las acciones reflexivas.

2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable gestión del talento humano.

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Instrumento | Escala de medición | Nivel y rango | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------|--------------------|--|-------------------------|---|--------------|---------|
| V1 Gestión del talento humano | Selección de personas | -Puesto laboral | 1, 2, 3, 4, 5 | Cuestionario | Ordinal | Bajo (42 – 67) Medio (68 – 93) Alto (94 – 120) | | | | |
| | | -Funciones laborales | | | | | | | | |
| | | -Evaluación | | | | | | | | |
| | | -Grado de conocimientos | | | | | | | | |
| | | -Comunicación | | | | | | | | |
| | | -Capacitación permanente | | | | | | | | |
| | Capacitación de personas | -Formación profesional | 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 | Cuestionario | Ordinal | Bajo (7 – 11) Medio (12 – 16) Alto (17 – 20) | | | | |
| | | -Recursos | | | | | | | | |
| | | -Preparación y formación | | | | | | | | |
| | | -TIC | | | | | | | | |
| | | -Responsabilidades | | | | | | | | |
| | | -Función pedagógica | | | | | | | | |
| | Desarrollo de personas | -Orientación | 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 | Cuestionario | Ordinal | Bajo (9 – 15) Medio (16 – 21) Alto (22 – 28) Bajo (11 – 17) Medio (18 – 25) Alto (26 – 32) Bajo (15 – 23) Medio (24 – 31) Alto (32 – 40) | | | | |
| | | -Necesidades de desarrollo | | | | | | | | |
| | | -Desempeño laboral | | | | | | | | |
| | | -Diálogo | | | | | | | | |
| | | -Reconocimientos | | | | | | | | |
| | | -Contribución | | | | | | | | |
| | | -Práctica pedagógica | | | | | | | | |
| | | -Ambiente de trabajo | | | | | | | | |
| | | -Reuniones | | | | | | | | |
| | | -Conflictos laborales | | | | | | | | |
| | | -Comunicación | | | | | | | | |
| | | Relaciones con el empleado | | | | | -Cooperación | 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, . | Cuestionario | Ordinal |
| | | | | | | | -Solución de problemas | | | |
| | | | | | | | -Clima de cordialidad | | | |
| | | | | | | | -Confianza y sinceridad | | | |
| | | | | | | | -Solución de conflictos | | | |
| | | | | | | | -Respeto y cordialidad | | | |

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable Desempeño docente.

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Instrumento | Escala de medición | Nivel y rango |
|-------------------------|---|---|----------------|--------------|--------------------|------------------|
| V2 Desempeño docente | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | -Conocimiento y comprensión | | Cuestionario | Ordinal | |
| | | -Características evolutivas | 1, 2, 3, 4, 5, | | | |
| | | -Programación curricular | 6,7, 8 | | | |
| | | -Necesidades e intereses | | | | Bajo (43 – 65) |
| | | -Conocimiento actualizado | | | | Medio (75 – 103) |
| | | -Orientación | | | | Alto (104 – 132) |
| | | -Estrategias didácticas | | | | |
| | | -Actitudes y necesidades | | | | Bajo (13 – 20) |
| | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | -Estrategias | | Cuestionario | Ordinal | Medio (21 – 27) |
| | | -Teorías constructivistas | | | | Alto (28 – 34) |
| | | -Resolución de problemas | 9, 10, 11, | | | |
| | | -Material didáctico para la enseñanza-aprendizaje | 12, 13, 14, | | | Bajo (12 – 18) |
| | | -Uso de materiales por estudiantes | 15, 16, | | | Medio (19 – 25) |
| | | -Ambiente | | | | Alto (26 – 33) |
| | | -Evaluación | | | | Bajo (10 – 15) |
| | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | -Reforzamiento | | Cuestionario | Ordinal | Medio (16 – 21) |
| | | -Clima democrático | | | | Alto (22 – 26) |
| | | -Gestión | 17,18,19,20 | | | Bajo (8 – 13) |
| | | -Proyectos | 21, 22, | | | Medio (14 – 19) |
| | | -Fomentación de trabajo | | | | Alto (20 – 25) |
| | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | -Prácticas de enseñanza | | Cuestionario | Ordinal | |
| | | -Retos de una educación | | | | |
| | | -Estrategias de enseñanza-aprendizaje | | | | |
| | | -Conocimientos | | | | |
| | | -Honestidad, justicia y responsabilidad | 23,24,25,26, | | | |
| | | -Respeto | 27,28 | | | |
| | | -Disposición laboral | | | | |
| | | -Dificultades de enseñanza | | | | |

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Metodología.

Según (Quezada, 2010), precisa que:

El método de investigación es de enfoque cuantitativo no experimental y no aplicativo, por lo cual se utilizarán métodos observacional, documental, hipotético deductivo y estadístico, ya que se analizará la información recogida en forma de datos numéricos a través de los instrumentos se tabularán y se analizarán estadísticamente. (p. 33)

De acuerdo al enfoque de estudio, se hizo uso de los métodos:

Método documental, permitió que el método documental en la cual se examinan datos existentes, como documentos, expedientes, entre otros.

Método hipotético deductivo, es un proceso metodológico que el investigador realiza de acuerdo a una actividad científica, es decir permite observar los fenómenos de estudio, a través de la formulación de una hipótesis para luego explicar y deducir las consecuencias o proposiciones elementales, a fin de realizar una verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deductivo, comparándolos con la experiencia, según los resultados obtenidos.

Método Estadístico, se utilizó para poder realizar operaciones estadísticas y además da una explicación de los procedimientos que se tienen que llevar a cabo para la tabulación de los resultados.

2.4. Tipo de estudio.

Según Sánchez y Reyes (2006), precisan que:

La investigación es básica, porque lo que vamos a hacer es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos y orientarlos a la búsqueda de nuevos conocimientos, esta investigación no tiene objetivos prácticos específicos, sino tiene el propósito de recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico. (p. 36).

Asimismo permitió enriquecer el conocimiento científico, orientando al investigador al descubrimiento de principios y leyes de las variables de estudio gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo básica debido que en un primer momento se ha descrito y caracterizándola dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables modelos anatómicos y logro de competencias. “son distintos en los estudios: descriptivo, correlacionales”. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.78).

La presente investigación es de nivel:

Nivel descriptivo. Permite detallar las características de las variables de estudio de manera teórica y sustentada por autores, a fin de establecer el comportamiento de ambas variables. Los resultados de este tipo de investigación se ubican con un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

Nivel correlacional permitió investigar la relación existente entre las variables que forman parte del estudio. Por medio de este método el investigador puede identificar las relaciones que existen entre la variable 1 y la variable 2. Hernández, Fernández, et. al. (2010, p. 63), señala que los niveles correlacionales, tienen la finalidad de verificar y comprobar el grado de relación que existe entre la variable 1 y la variable 2 o más conceptos de estudios, de manera individual, es decir analiza y determina la relación entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones.

Para Tamayo y Tamayo (1998, p. 50), considera que una correlación es aquella en que aparece relación entre dos variables que en realidad no se vinculan. Así, por ejemplo, dos variables pueden aparecer como correlacionadas porque guardan relación estrecha con una tercera variable.

Frente a la presente investigación permitió identificar las correlaciones entre ambas variables y sus respectivas dimensiones, a través de la aplicación de un cuestionario para ambas variables con el fin de determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016.

2.5. Diseño

De acuerdo al proceso de investigación lo que se midió es la relación entre las dos variables: Gestión del talento humano y desempeño docente, en un momento determinado, para luego identificar e interpretar la relación de los resultados.

De acuerdo al diseño de estudio, es no experimental, porque no existió manipulación de ningunas de las variables de estudio, se utilizó una investigación transversal, es decir la investigación se ejecutó en un momento determinado y lugar establecido, es correlacional, porque se buscó la relación entre ambas variables de estudio y sus respectivas dimensiones de las respectivas variables, es decir de gestión del talento humano y desempeño docente, a fin de determinar si la variable

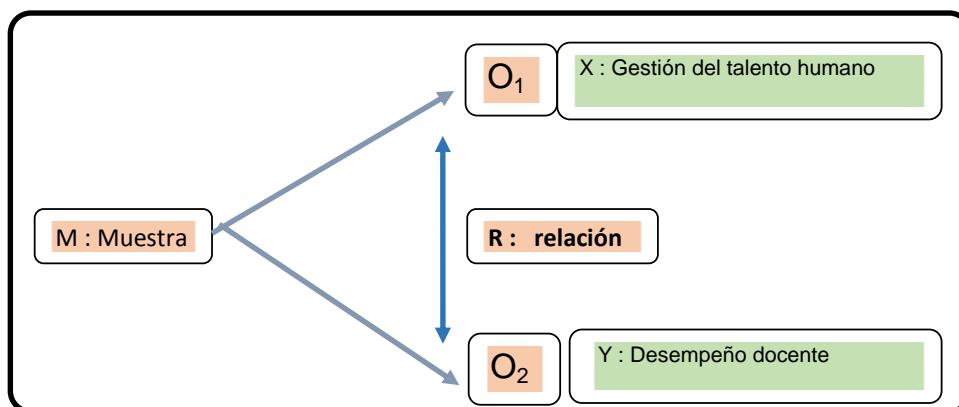
1 depende de la variable 2 de manera positiva o negativa de acuerdo a los resultados del coeficiente de correlación según el proceso estadístico.

Hernández, et. al. (2010), precisan que la investigación de corte transversal, son procesos que se dan o se recolectan información en un momento determinado, es decir en un solo momento, teniendo como propósito fundamental, describir y analizar las variables de estudio y su respectiva incidencia de acuerdo al momento determinado (p. 151)

Esta investigación buscó cuantificar la magnitud de la gestión del talento humano y desempeño docente, asimismo determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016.

A continuación se presenta el diagrama del diseño de investigación:

Gráficamente se denota:



Dónde:

- M** : Muestra de estudio
- X** : Gestión del talento humano
- Y** : Desempeño docente
- O₁** : Evaluación de la gestión del talento humano
- O₂** : Evaluación del desempeño docente
- R** : La "R" hace mención a la posible relación entre ambas Variables.

2.6. Población, muestra y muestreo.

2.6.1. Población.

Levin y Rubin (2004), considera que:

Toda población es un conjunto de personas u objetos determinados, que representan individuos para un proceso de estudio, quienes son elementos del proceso de investigación a fin de obtener conclusiones respectivas, una población son extensas e imposible de analizar a cada uno de ellos, por lo cual es necesario obtener una muestra representativa de la población de estudio. (p. 30)

En tal sentido para la presente investigación la población estuvo conformada por 215 docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016.

Tabla 3.

Distribución de la población de las Instituciones Educativas de la Red N° 08, UGEL 06, Ate.

| N° | Instituciones Educativas de la Red N° 08 | Docentes | Total |
|--------------|--|------------|------------|
| 01 | I.E. 0029 Puentes Llanos | 25 | 25 |
| 02 | I.E. 1243 San Roque | 28 | 28 |
| 03 | I.E. 1287 Víctor Andrés Belaunde | 30 | 30 |
| 04 | I.E. 0034 | 25 | 25 |
| 05 | I.E. 1143 Domingo Faustino Sarmiento | 56 | 56 |
| 06 | I.E. 1142 Señor de los Milagros | 25 | 25 |
| 07 | I.E. 134 El Porvenir | 26 | 26 |
| Total | | 215 | 215 |

Fuente: UGEL 06 – Ate.

2.6.2. Muestra.

Murray (2010), precisa que:

Una muestra, es un proceso de selección de individuos de una población determinada, a fin de ser estudiada de acuerdo a una obtención representativa, es decir representan personas u objetos que tienen la posibilidad de pertenecer a un proceso de estudio, a fin de obtener conclusiones determinadas. (p. 65).

En tal sentido para la presente investigación la muestra estuvo conformada por 134 docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Tabla 4.

Distribución de la muestra de las Instituciones Educativas de la Red N° 08, UGEL 06, Ate.

| N° | Instituciones Educativas de la Red N° 08 | Docentes | Total |
|--------------|--|------------|------------|
| 01 | I.E. 0029 Puentes Llanos | 25 | 25 |
| 02 | I.E. 1243 San Roque | 28 | 28 |
| 03 | I.E. 0034 | 25 | 25 |
| 04 | I.E. 1143 Domingo Faustino Sarmiento | 56 | 56 |
| Total | | 134 | 134 |

Fuente: UGEL 06 – Ate.

2.6.3. Muestreo.

El tipo de muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o de conveniencia.

El muestro de tipo intencional o de conveniencia se caracteriza por un esfuerzo deliberado con la finalidad de obtener una muestra representativa de la población de estudio, teniendo en cuenta que en este tipo de muestreo el procedimiento no es mecánico ni se utiliza fórmulas para obtener un tamaño muestral, todo el procedimiento es a criterio del investigador, de acuerdo a los criterios de investigación (Hernández Sampieri et al., 2010, p.176). El tamaño de la

muestra reunió un total de 134 docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Vitarte, 2016.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas.

Las técnicas de recolección de datos, son procesos que permiten obtener datos determinados y necesarios para poder ser analizada durante el proceso de investigación de acuerdo al problema de estudio, mediante la utilización de instrumentos, es decir se diseñarán instrumentos de acuerdo a las variables de estudio de acuerdo a los pasos o técnicas a seguir.

Tamayo (1998) las técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Son un proceso de planificación y organización de manera concreta, es decir, la forma como se construirán los instrumentos de recolección de datos, de acuerdo a las lecturas, encuestas, análisis de documentos u observaciones directas de los hechos y de acuerdo a las instrucciones para quién habrá de recoger los datos. (p.182).

En todo proceso de investigación es importante la utilización de instrumentos de manera objetiva y subjetiva, a fin de obtener información de manera relevante y justificable, con la finalidad de plantear sugerencias o recomendaciones de acuerdo al problema de estudio, según los datos verídicos obtenidos.

Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron en la presente investigación fueron de fuentes primarias tales como:

La técnica de la Encuesta, de acuerdo a Díaz de Rada (2009), precisa que:

Es el recojo de información que se obtiene mediante un encuentro directo y personal, es decir entre el entrevistador y el entrevistado, basado en un cuestionario

de acuerdo al tema de investigación elegida, que ira cumplimentando con las respuestas del entrevistado. (p. 19)

En la investigación realizada se ha utilizado como instrumento un Cuestionario, recurriendo a los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

2.7.2. Instrumentos.

Ficha técnica 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de gestión del talento humano.

Autor: Delia Esther Pino Prado

Año: 2016.

Lugar: Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Objetivo: Determinar la gestión del talento humano en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Muestra: 134

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Normas de aplicación:

Los docentes marcaron en cada ítem del cuestionario de acuerdo a una valoración cualitativa (Escala de Likert), con un total de 30 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Selección de personas, capacitación de personas, desarrollo de personas y relaciones con el empleado; es decir se medirá la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

La escala y el indicador respectivo para este instrumento son como siguen:

Tabla 5.

Valoración expresiva de la escala Likert para variable gestión del talento humano

| Expresión cualitativa | Escala de valores |
|------------------------------|--------------------------|
| Totalmente de acuerdo | 5 |
| De acuerdo | 4 |
| Indiferente | 3 |
| En desacuerdo | 2 |
| Totalmente en desacuerdo | 1 |

Fuente: Elaboración propia.

Escala de baremos de acuerdo a la variable gestión del talento humano y dimensiones de estudio.

| Variables y dimensiones | Niveles y Rangos |
|--------------------------------|-------------------------|
| Gestión del talento humano | Bajo (42 – 67) |
| | Medio (68 – 93) |
| | Alto (94 – 120) |
| Selección de personas | Bajo (7 – 11) |
| | Medio (12 – 16) |
| | Alto (17 – 20) |
| Capacitación de personas | Bajo (9 – 15) |
| | Medio (16 – 21) |
| | Alto (22 – 28) |
| Desarrollo de personas | Bajo (11 – 17) |
| | Medio (18 – 25) |
| | Alto (26 – 32) |
| Relaciones con el empleado | Bajo (15 – 23) |
| | Medio (24 – 31) |
| | Alto (32 – 40) |

Ficha técnica 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de desempeño docente.

Autor: Delia Esther Pino Prado

Año: 2016.

Lugar: Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Objetivo: Determinar el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Muestra: 134

Administración: Individual.

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.

Normas de aplicación:

Los docentes marcaron en cada ítem del cuestionario de acuerdo a una valoración cualitativa (Escala de Likert), con un total de 28 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; es decir se medirá la percepción de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

La escala y el indicador respectivo para este instrumento son como siguen:

Tabla 6.

Valoración expresiva de la escala Likert para variable desempeño docente.

| Expresión cualitativa | Escala de valores |
|--------------------------|-------------------|
| Totalmente de acuerdo | 5 |
| De acuerdo | 4 |
| Indiferente | 3 |
| En desacuerdo | 2 |
| Totalmente en desacuerdo | 1 |

Fuente: Elaboración propia.

Escala de baremos de acuerdo a la variable desempeño docente y dimensiones de estudio.

| Variables y dimensiones | Niveles y Rangos |
|---|--|
| Desempeño docente | Bajo (43 – 65) Medio (75 – 103) Alto (104 – 132) |
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Bajo (13 – 20) Medio (21 – 27) Alto (28 – 34) |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Bajo (12 – 18) Medio (19 – 25) Alto (26 – 33) |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | Bajo (10 – 15) Medio (16 – 21) Alto (22 – 26) |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Bajo (8 – 13) Medio (14 – 19) Alto (20 – 25) |

2.7.3. Validación y fiabilidad del instrumento.

De acuerdo a Rusque (2003), considera que:

La validación representa el proceso de supervisión y control, es decir, permite elegir un método de investigación que permitirá responder a las interrogantes formuladas, mediante la observación de profesionales, mientras que la fiabilidad es obtener resultados diferentes de las variables de estudio, la fiabilidad no se refiere directamente a los datos, sino al uso de técnicas de instrumentos que permitan medir y observar, es decir, al grado en que las respuestas son independientes de las circunstancias accidentales de la investigación. (p. 134)

En todo proceso de investigación, es necesario considerar dos factores metodológicos que garantizan obtener resultados estadísticos confiables, asimismo

la veracidad del estudio, de acuerdo a la observación y análisis de profesionales a fin de determinar la validez del contenido mediante el juicio de expertos, asimismo para la fiabilidad los cuestionario se aplicará el Alpha de Cronbach, a fin de determinar si el instrumento que estamos empleando mide las variables de estudio de acuerdo a objetivos y hipótesis formulada, es decir si repetimos este instrumento en varias oportunidades me va a medir lo que deseo medir.

Validez.

Proceso que se realizó de acuerdo a las bases teóricas (validez de contenido), mediante la intervención y participación de profesionales (juicio de expertos), expertos calificados de las Universidades, quienes observarán y analizarán si las formulación de los ítems respectivos de los instrumentos son aplicables para la investigación.

Tabla 7.

Validez de los instrumentos por los Juicio de expertos de la Universidad.

| Experto | Datos o cargos | Resultados |
|--------------------------------|--------------------------------|-------------------|
| Alarcón Díaz, Micchell Alberto | Doc Investigador UNE | Aplicable |
| Aybar Huamani, Justiniano | Metodólogo de la Investigación | Aplicable |
| Valdiviezo Gonzales, Janet | Magister | Aplicable |
| Total | | Aplicable |

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, los jurados determinaron que la presente investigación fue viable.

Análisis de fiabilidad.

Se obtuvo la confiabilidad de los instrumentos mediante el proceso estadístico de Alpha de Cronbach, aplicado para ambas variables de estudio de manera independiente, obteniendo un valor confiable a fin de garantizar la veracidad de los datos y resultados obtenidos.

La fórmula de Alfa de Cronbach, para obtener la confiabilidad de los instrumentos de manera individual.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

K : Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 8.

Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento de gestión del talento humano.

| Alfa de Cronbach | Items |
|------------------|-------|
| 0,975 | 30 |

Tabla 9.

Confiabilidad del Alpha de Cronbach del instrumento desempeño docente.

| Alfa de Cronbach | Items |
|------------------|-------|
| 0,937 | 28 |

Los valores obtenidos de acuerdo a la aplicación del Alpha de Cronbach fue de 0,975 para la variable 1 y 0,937 para la variable 2.

2.8. Métodos de análisis de datos

Quezada (2010, p. 132), precisa que en toda investigación es necesario considerar procedimientos de análisis de datos, a fin de obtener resultados de manera confiable, considerando las siguientes acciones:

La Codificación: Proceso que ha permitido organizar y ordenar los datos obtenidos de acuerdo a los ítems formulada por cada una de las variables de estudio, permitiendo la agrupación de los datos recolectados (Tabulación).

La Tabulación: A través del siguiente proceso se pudo organizar la base de datos de acuerdo a las dimensiones y variables de estudio según la cantidad de ítems por cada una de variables del instrumento utilizado.

Escalas de medición: Permitió utilizar y seleccionar el proceso de escala, determinándose que en la investigación se ha utilizado expresiones ordinales con sus respectivos valores, jerarquizado de acuerdo a su rango.

Para poder analizar los datos obtenidos, se utilizó el programa SPSS versión 22, a fin de obtener los resultados de confiabilidad y resultados estadísticos organizados en tablas y figuras de acuerdo a las dimensiones y variables de estudio, a fin de presentar los resultados descriptivos estadísticos y los resultados inferenciales, es decir los cuatros correlacionales de acuerdo al coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Tabla 10

Prueba estadística la correlación de Rho Spearman.

| Valor | Lectura |
|--------------------|--------------------------------|
| De - 0.91 a - 1 | Correlación muy alta |
| De - 0.71 a - 0.90 | Correlación alta |
| De - 0.41 a - 0.70 | Correlación moderada |
| De - 0.21 a - 0.40 | Correlación baja |
| De 0 a - 0.20 | Correlación prácticamente nula |
| De 0 a 0.20 | Correlación prácticamente nula |
| De + 0.21 a 0.40 | Correlación baja |
| De + 0.41 a 0.70 | Correlación moderada |
| De + 0.71 a 0.90 | Correlación alta |
| De + 0.91 a 1 | Correlación muy alta |

Fuente: Bisquerra, R. (2004). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.

2.9. Aspectos éticos.

Durante la elaboración y ejecución del proceso estadístico de acuerdo a la aplicación del instrumento según la muestra de estudio, se respetó la participación y decisión de las personas o individuos de manera reservada, a fin de no ocasionar descontentos por la crítica o percepción que han manifestado a través del instrumento utilizando en la investigación.

Asimismo la fundamentación de los contenidos utilizados de acuerdo a las variables de estudio descrito en las bases teóricas, a fin de caracterizar y describir conceptos teóricos según las fuentes utilizadas, se tomó la decisión de respetar los contenidos de los autores mencionados de acuerdo a la categoría o enlaces fundamentados.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos.

Tabla 11.

Distribución de frecuencia de la dimensión selección de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Alto | 33 | 25% |
| Medio | 77 | 57% |
| Bajo | 24 | 18% |
| Total | 134 | 100% |

Fuente: Base de datos.

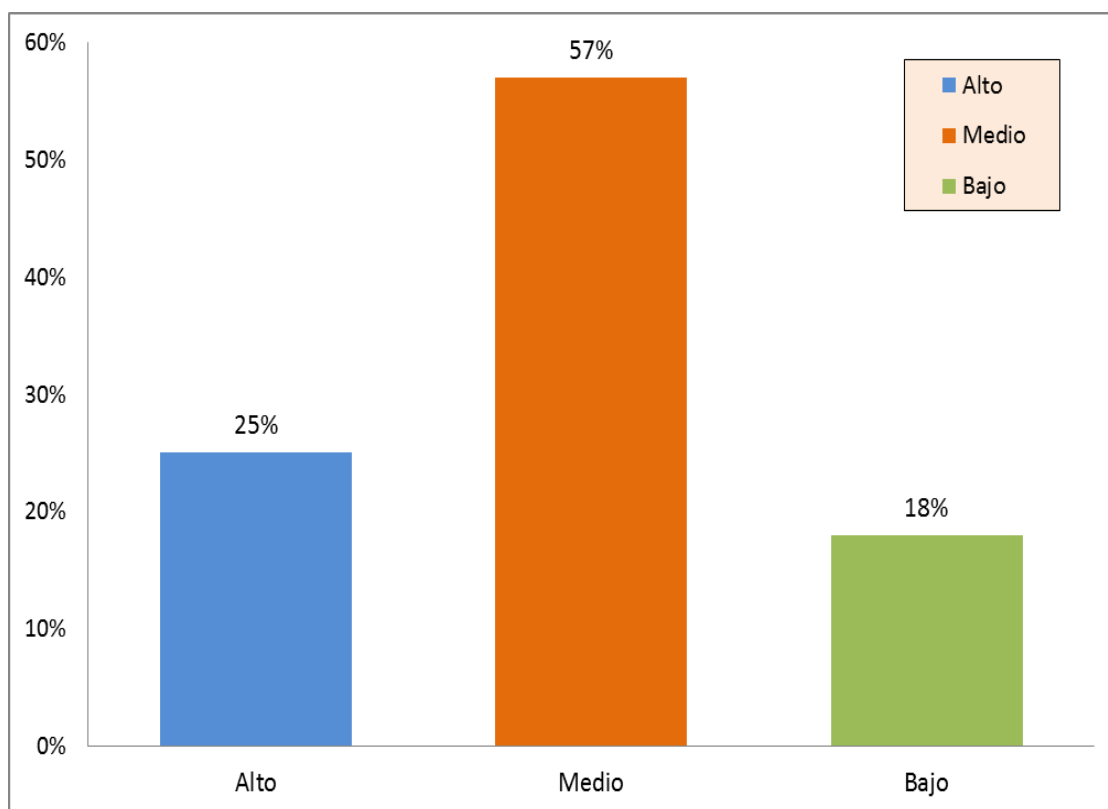


Figura 1. La selección de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Interpretación.

En la presente tabla 11 y figura 1, se puede observar de acuerdo a la dimensión selección de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, se evidencia que el 57% que corresponde a (77) docentes muestran un nivel medio frente a la selección de personas, el 25% que corresponde a (33) docentes muestran un nivel alto y el 18% que corresponde a (24) docentes muestran un nivel bajo frente el proceso de selección de personas, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria.

Tabla 12.

Distribución de frecuencia entre la dimensión capacitación de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Alto | 49 | 37% |
| Medio | 69 | 51% |
| Bajo | 16 | 12% |
| Total | 134 | 100% |

Fuente: Base de datos.

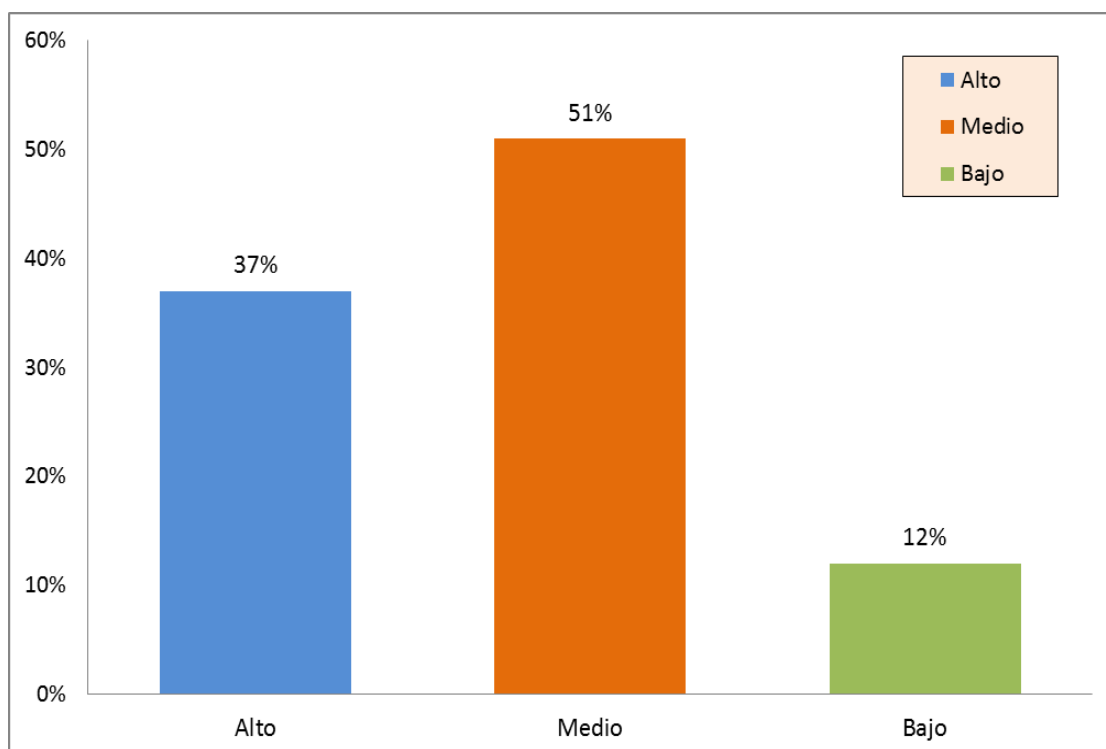


Figura 2. La capacitación de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Interpretación.

En la presente tabla 12 y figura 2, se puede observar de acuerdo a la dimensión capacitación de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, se evidencia que el 51% que corresponde a (69) docentes muestran un nivel medio frente a la capacitación de personas, el 37% que corresponde a (49) docentes muestran un nivel alto y el 12% que corresponde a (16) docentes muestran un nivel bajo frente el proceso de capacitación de personas, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria.

Tabla 13.

Distribución de frecuencia entre la dimensión desarrollo de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Alto | 46 | 34% |
| Medio | 75 | 56% |
| Bajo | 13 | 10% |
| Total | 134 | 100% |

Fuente: Base de datos.

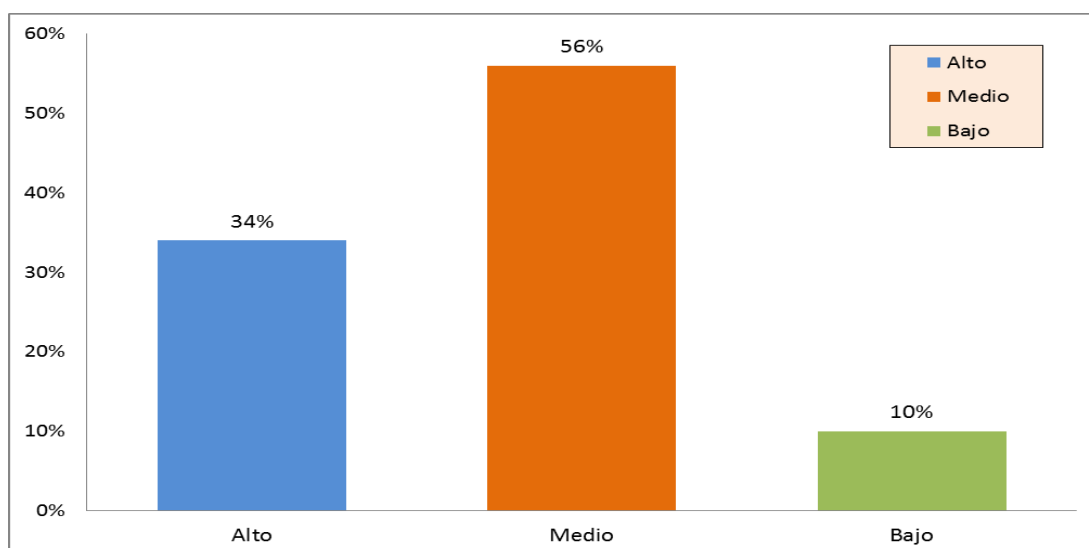


Figura 3. El desarrollo de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

En la presente tabla 13 y figura 3, se puede observar de acuerdo a la dimensión desarrollo de personas en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, se evidencia que el 56% que corresponde a (75) docentes muestran un nivel medio frente a la desarrollo de personas, el 34% que corresponde a (46) docentes muestran un nivel alto y el 10% que corresponde a (13) docentes muestran un nivel bajo frente el proceso de desarrollo de personas, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria.

Tabla 14.

Distribución de frecuencia entre la dimensión relaciones con el empleado en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Alto | 47 | 35% |
| Medio | 66 | 49% |
| Bajo | 21 | 16% |
| Total | 134 | 100% |

Fuente: Base de datos

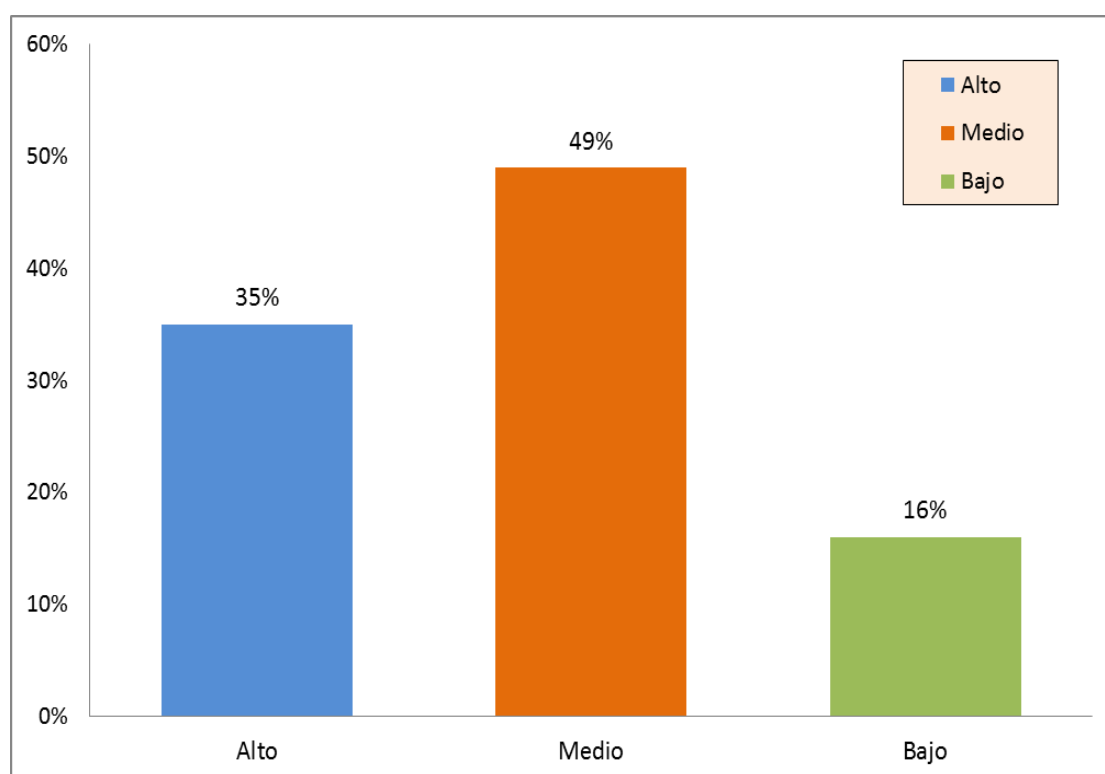


Figura 4. Las relaciones con el empleado en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

En la presente tabla 14 y figura 4, se puede observar de acuerdo a la dimensión relaciones con el empleado en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, se evidencia que el 49% que corresponde a (66) docentes muestran un nivel medio frente a las relaciones con el empleado, el 35% que corresponde a (47) docentes muestran un nivel alto y el 16% que corresponde a (21) docentes muestran un nivel bajo frente a las relaciones con el empleado, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria.

Tabla 15.

Distribución de frecuencia entre la variable la gestión del talento humano en las Instituciones Educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Alto | 49 | 37% |
| Medio | 71 | 53% |
| Bajo | 14 | 10% |
| Total | 134 | 100% |

Fuente: Base de datos

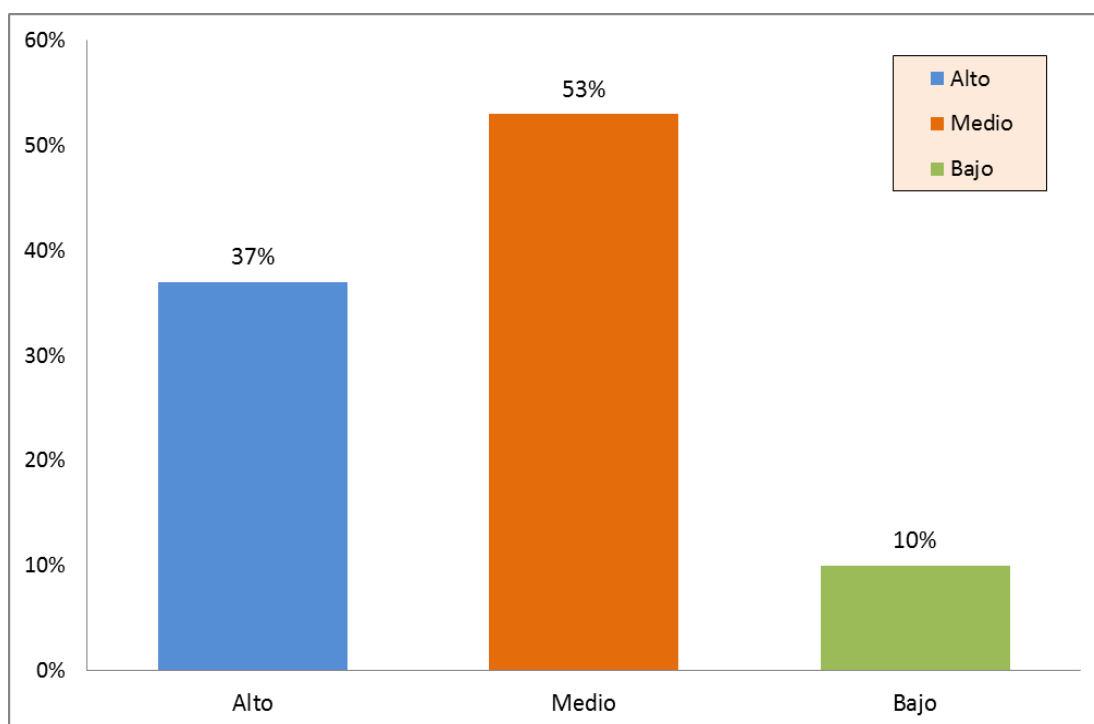


Figura 5. La gestión del talento humano en las instituciones educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

En la presente tabla 15 y figura 5, se puede observar de acuerdo a la variable gestión del talento humano en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, se evidencia que el 53% que corresponde a (71) docentes muestran un nivel medio frente a la gestión del talento humano, el 37% que corresponde a (49) docentes muestran un nivel alto y el 10% que corresponde a (14) docentes muestran un nivel bajo frente a la gestión del talento humano, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria.

Tabla 16.

Distribución de frecuencia de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Alto | 39 | 29% |
| Medio | 54 | 40% |
| Bajo | 41 | 31% |
| Total | 134 | 100% |

Fuente: Base de datos.

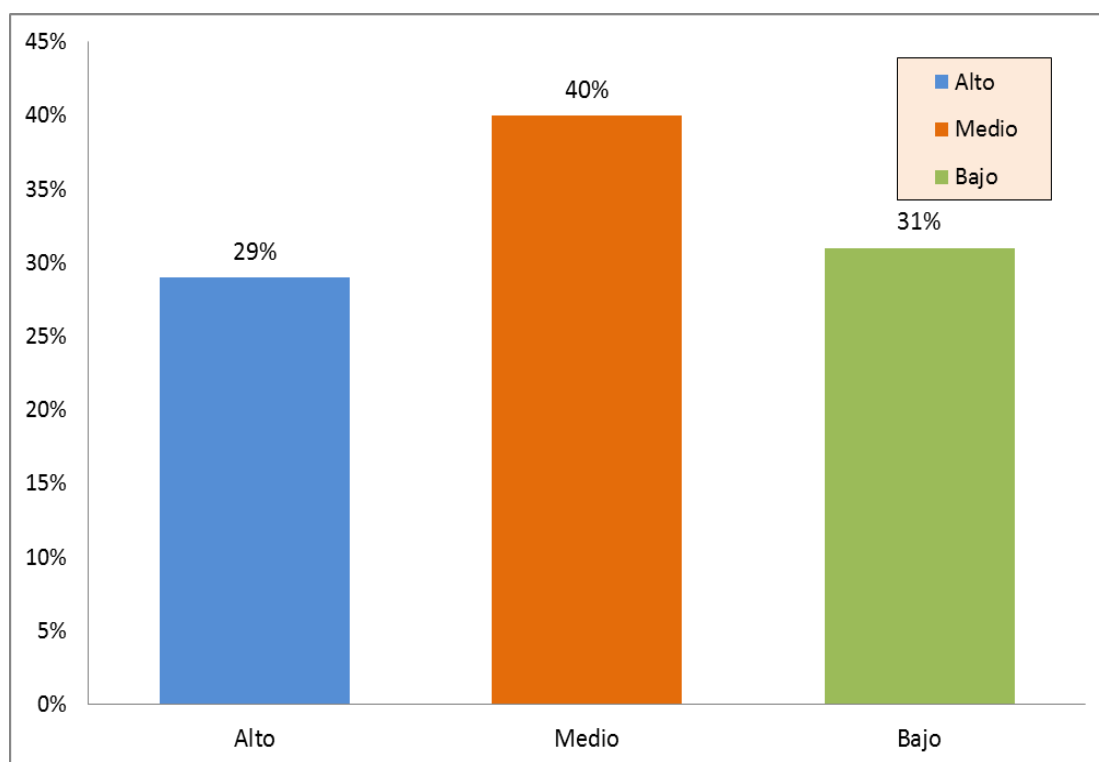


Figura 6. La preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

En la presente tabla 16 y figura 6, se puede observar de acuerdo a la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, se evidencia que el 40% que corresponde a (54) docentes muestran un nivel medio frente a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 29% que corresponde a (39) docentes muestran un nivel alto y el 31% que corresponde a (41) docentes muestran un nivel bajo frente a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria.

Tabla 17.

Distribución de frecuencia entre la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|-------------------|-------------------|
| Alto | 47 | 35% |
| Medio | 75 | 56% |
| Bajo | 12 | 9% |
| Total | 134 | 100% |

Fuente: Base de datos.

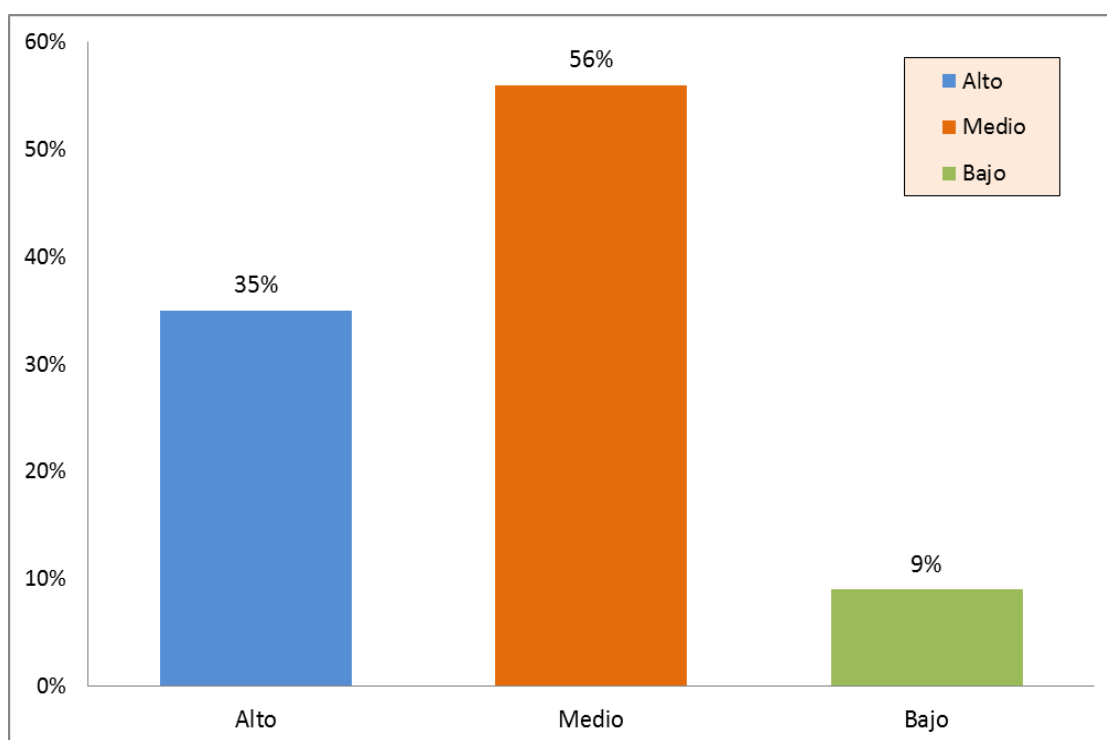


Figura 7. La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

En la presente tabla 17 y figura 7, se puede observar de acuerdo a la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, se evidencia que el 56% que corresponde a (75) docentes muestran un nivel medio frente a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 35% que corresponde a (47) docentes muestran un nivel alto y el 9% que corresponde a (12) docentes muestran un nivel bajo frente a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria.

Tabla 18.

Distribución de frecuencia entre la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Alto | 20 | 15% |
| Medio | 74 | 55% |
| Bajo | 40 | 30% |
| Total | 134 | 100% |

Fuente: Base de datos.

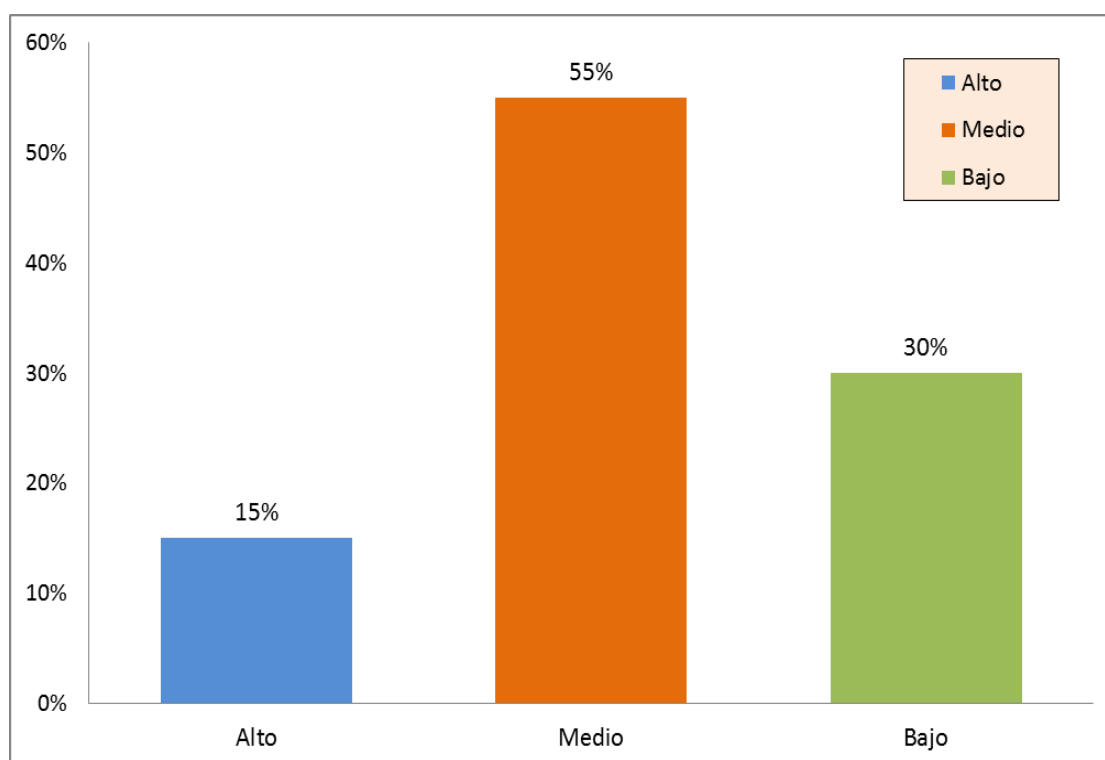


Figura 8. La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

En la presente tabla 18 y figura 8, se puede observar de acuerdo a la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, se evidencia que el 55% que corresponde a (74) docentes muestran un nivel medio frente a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 30% que corresponde a (40) docentes muestran un nivel bajo y el 15% que corresponde a (20) docentes muestran un nivel alto frente a la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria.

Tabla 19.

Distribución de frecuencia entre la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Alto | 35 | 26% |
| Medio | 80 | 60% |
| Bajo | 19 | 14% |
| Total | 134 | 100% |

Fuente: Base de datos

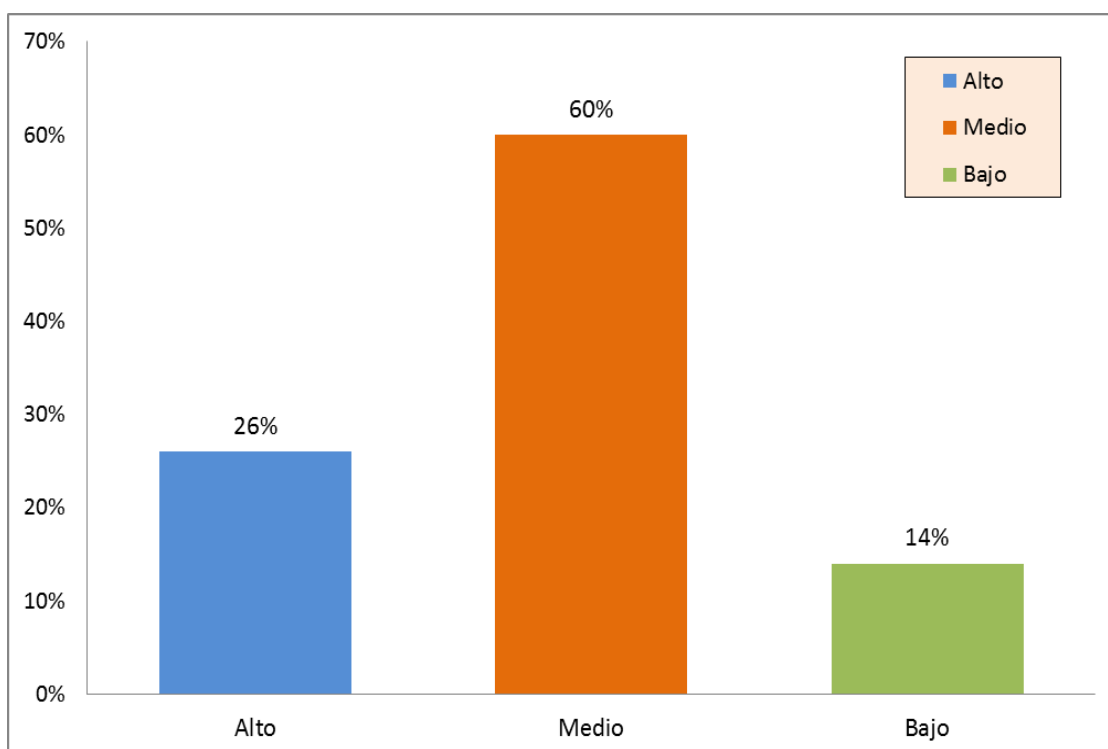


Figura 9. El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

En la presente tabla 19 y figura 9, se puede observar de acuerdo a la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, se evidencia que el 60% que corresponde a (80) docentes muestran un nivel medio frente a la desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 26% que corresponde a (35) docentes muestran un nivel alto y el 14% que corresponde a (19) docentes muestran un nivel bajo frente a la desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria.

Tabla 20.

Distribución de frecuencia entre la variable desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Alto | 40 | 30% |
| Medio | 78 | 58% |
| Bajo | 16 | 12% |
| Total | 134 | 100% |

Fuente: Base de datos

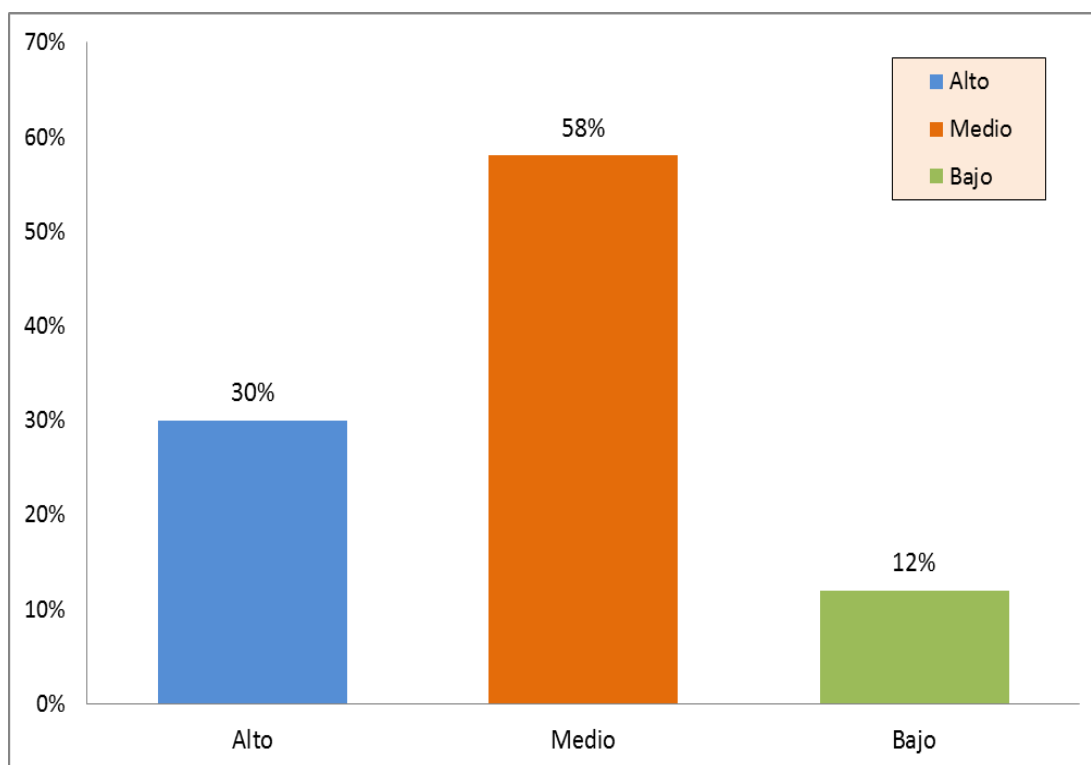


Figura 10. El desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

En la presente tabla 20 y figura 10, se puede observar de acuerdo a la variable desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, se evidencia que el 58% que corresponde a (78) docentes muestran un nivel medio frente al desempeño docente, el 30% que corresponde a (40) docentes muestran un nivel alto y el 12% que corresponde a (16) docentes muestran un nivel bajo frente al desempeño docente, según la percepción de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria.

Prueba de normalidad

Para la demostración de la hipótesis, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov ($n > 134$), por lo tanto se plantea las siguientes hipótesis para demostrar la normalidad:

Tabla 21

Prueba de normalidad de la variable y dimensiones para determinar el uso del procedo estadístico.

| | Kolmogorov-Smirnov | |
|---|--------------------|-------|
| | gl | Sig. |
| Gestión del Talento Humano | 134 | 0.000 |
| Selección de personas. | 134 | 0.001 |
| Capacitación de personas | 134 | 0.000 |
| Desarrollo de personas | 134 | 0.001 |
| Relaciones con el empleado | 134 | 0.002 |
| Desempeño docente | 134 | 0.000 |
| Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | 134 | 0.000 |
| Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | 134 | 0.000 |
| Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | 134 | 0.001 |
| Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | 134 | 0.001 |

Sig. > 0.05 tiene distribución normal

Esta tabla 21 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste, observaremos los resultados de la prueba de bondad de Kolmogorov – Smirnov (K-S) y las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral; tienen como resultado que el puntaje total no se aproxima a una distribución normal ($p < 0.05$), debido a estos hallazgos se deberá emplear estadística no paramétrica: Prueba de correlación de Spearman.

3.2. Contrastación de las hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se realizó la prueba de Spearman, ya que las variables estudiadas no presentan normalidad en los datos (ver tabla 26).

3.2.1. Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis de investigación.

Existe relación positiva entre gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016.

Estadística.

Rho de Spearman, porque las variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 26)

Cálculos.

Tabla 22

Coeficiente de correlación entre gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016.

| Correlaciones | | | Gestión del talento humano | Desempeño docente |
|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,652** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 134 | 134 |
| | Desempeño docente | Coeficiente de correlación | ,652** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 134 | 134 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión.

El talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016., se relacionan de manera positiva moderada (Rho de Spearman = 0,652).

3.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1.

Hipótesis de investigación.

Existe relación positiva entre gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Estadística.

Rho de Spearman, porque las variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 26)

Cálculos.

Tabla 23

Coeficiente de correlación entre gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

| Correlaciones | | | Gestión del talento humano | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes |
|-----------------|--|----------------------------|----------------------------|--|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,512** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 134 | 134 |
| | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Coeficiente de correlación | ,512** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 134 | 134 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión.

El gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, se relacionan de manera positiva moderada (Rho de Spearman = 0,512).

3.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2.

Hipótesis de investigación.

Existe relación positiva entre gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Estadística.

Rho de Spearman, porque las variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 26)

Cálculos.

Tabla 24

Coeficiente de correlación entre gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

| Correlaciones | | | Gestión del talento humano | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes |
|-----------------|--|----------------------------|----------------------------|--|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,476** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 134 | 134 |
| | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | Coeficiente de correlación | ,476** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 134 | 134 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión.

La gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, se relacionan de manera positiva moderada (Rho de Spearman = 0,476).

3.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3.

Hipótesis de investigación.

Existe relación positiva entre gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Estadística.

Rho de Spearman, porque las variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 26)

Cálculos.

Tabla 25

Coeficiente de correlación entre gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|---|----------------------------|----------------------------|---|
| | | | Gestión del talento humano | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad |
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,604** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad | N | 134 | 134 |
| | | Coeficiente de correlación | ,604** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 134 | 134 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión.

La gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, se relacionan de manera positiva moderada (Rho de Spearman = 0,604).

3.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4.

Hipótesis de investigación.

Existe relación positiva entre gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

Estadística.

Rho de Spearman, porque las variables no presentan normalidad en los datos (ver tabla 26)

Cálculos.

Tabla 26

Coeficiente de correlación entre gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

| Correlaciones | | | Gestión del talento humano | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente |
|-----------------|---|----------------------------|----------------------------|---|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,776** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 134 | 134 |
| | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Coeficiente de correlación | ,776** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 134 | 134 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión.

La gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, se relacionan de manera positiva moderada (Rho de Spearman = 0,776).

IV. Discusión

Los resultados presentados generan a su vez una serie de observaciones y comentarios, los que fueron tratados de acuerdo al sistema hipotético planteado en esta investigación, y el proceso de deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deductivo comparándolos con la experiencia, es un pronóstico de la hipótesis general, y lo referido a las hipótesis específicas, según los instrumentos utilizados frente a los docentes con relación a la gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, a fin de recolectar los datos requeridos que justifiquen y sustenten la investigación. La confiabilidad de la prueba evaluativa se midió a través del Alfa de Cronbach, obteniendo una fiabilidad de 0,975 y 0,937, nivel aceptable.

Esta investigación ha permitido obtener un instrumento válido y confiable para medir la gestión del talento humano y su relación significativa con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte. Este puede ser utilizado en investigaciones futuras, lo que permitirá a los miembros de las Instituciones Educativas, puedan comprender la necesidad de establecer una dinámica de convivencia negociadora, a través de un proceso de reflexión continuo que permita sostener sus fortalezas y superar sus dificultades, sirviendo a su vez como un soporte a otras instituciones.

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia en la Tabla 22, según la de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión del talento humano y desempeño docente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.652$, correlación modera. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016. De acuerdo al presente resultados se puede relacionarse con la investigación sustentada por Genesi y Suárez (2010), quienes precisan que los elementos de la gestión de calidad del talento humano se destacan: la participación, contribución, responsabilidad y liderazgo; de los cuales prevalece la falta de liderazgo en los gerentes educativos, profundizar la responsabilidad ante la comunidad educativa y la mayor participación de los involucrados en el hecho

educativo, ya que de ésta depende la contribución de sus miembros en darle solución a los problemas que se presenten. La capacidad de la gestión del gerente es: Técnica y analítica para el tratamiento con las personas, para la toma de decisiones e informáticas. Resulta imprescindible incorporar la percepción de los gerentes para poseer dominio pleno de ellas. Sin embargo, los gerentes las desarrollan a cabalidad, la toma de decisiones propias al atender situaciones problemáticas, las medidas correctivas son emanadas por la Zona Educativa, Asimismo Gutiérrez (2011), fundamenta que los docentes sólo algunas veces comprenden fácilmente los problemas matemáticos, sienten satisfacción al resolver ejercicios matemáticos y calculan mentalmente cantidades con facilidad, sólo algunas veces utilizan símbolos abstractos para representar objetos, para representar conceptos e interpretar la presentación de información en forma de gráficas y siente que no son tomados en cuenta para la formulación de objetivos estratégicos ni el Proyecto pedagógico institucional Por lo tanto, se recomienda fortalecer el desarrollo de las inteligencias múltiples para elevar el nivel el desarrollo del talento humano de los docentes de las escuelas bolivarianas del Municipio Rosario de Perijá, aplicando los lineamientos teórico-prácticos propuestos

Dicha investigaciones descritas precisan que la gestión del talento humano es un factor importante para el cumplimiento de sus funciones de los docentes en las instituciones educativas, donde debe prevalecer la responsabilidad y el involucramiento de los miembros de una Institución Educativa, a fin de fortalecer el desarrollo pedagógica a nivel administrativo e institucional, con la participación conjunta y mejorar la calidad educativa.

Por otro lado en la Tabla 23, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.512$, correlación moderada. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. Abundes (2011), concluye que las experiencias registradas en materia de estímulos han incidido con una mínima contribución en los resultados del desempeño académico de los estudiantes

debiéndose buscar mecanismos donde participe de manera activa el docente en la formulación del cómo incidir en el logro de una calidad educativa de sus alumnos. En lo que se refiere al contenido y diseño de los esquemas de estímulos económicos al profesorado implementados las decisiones adoptadas en cada país han sido diferentes en cuanto a su planteamiento y desarrollo, los modelos y tendencias que se presentan en esta investigación parten de situaciones contextuales y coyunturales diferentes, toman en cuenta la tradición educativa del país y las necesidades educativas prioritarias del mismo. La descentralización curricular y administrativa de Chile y Estados Unidos es uno de los factores que ha contribuido para que sea de esta manera. Una condición necesaria para alcanzar las metas propuestas debe reconocer al docente como elemento principal para lograr el tránsito hacia una educación de calidad. La política educativa, deberá concentrarse en crear un contexto adecuado para su desarrollo y fortalecimiento

A su vez en la Tabla 24, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.476$, correlación moderada. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. Asimismo en la Tabla 25, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.604$, correlación moderada. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. El presente resultado se puede relacionar con la investigación de Pérez (2012), quien sostiene que las instituciones educativas deberían preocuparse por mejorar y mantener un clima institucional armonioso, para mejorar el buen desempeño docente y por ende la calidad educativa. Un buen clima institucional permite que las relaciones interpersonales deban demostrarse con el buen trato, comunicación asertiva y empatía entre los miembros de una institución, para que el desempeño docente sea eficaz. Se sugiere que se realicen posteriores

investigaciones sobre las variables clima institucional y desempeño del docente, dirigidas esta vez por separado tanto a la población no estudiada, esto en función que con dos poblaciones diferentes con necesidades y exigencias igualmente diferentes, las cuales sobre todo a nivel de desempeño presentan sus propias debilidades y fortalezas, lo que podría ser interesante para así enriquecer la labor del personal y por ende la consecución de los objetivos organizacionales como lo es explicar la incidencia del clima institucional en el desempeño de los docentes

Finalmente en la Tabla 26, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.776$, correlación alta. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. Según el presente resultados Gonzales (2011), sostiene que en la institución existía un bajo nivel de gestión, un clima desfavorable, poca comunicación y práctica de valores, resistencia al cambio, escaso liderazgo, desinterés por la capacitación e innovación de conocimientos del Talento Humano. La información interpretada permitió identificar el plan de intervención que están establecidas en las estrategias de cambio, las mismas que fueron socializadas a través de talleres dirigidos al Talento Humano de la institución, logrando cumplir con el objetivo propuesto que fue lograr una motivación positiva. Es importante recalcar que la motivación positiva es fundamental para el desenvolvimiento laboral en una institución para poder desempeñar satisfactoriamente su trabajo y lograr la eficiencia institucional, lo que es factible con la tendencia al cambio de actitud del Talento Humano de la institución al demostrar su interés por la capacitación e innovación de conocimientos, adquirir compromisos, poner en práctica una educación en valores y por ende se mejoró las relaciones humanas

Asimismo mantiene una relación de manera indirecta con la investigación de Urriola (2013), concluye que manera muy notoria no percibe que con la actual evaluación de su desempeño se fortalezca la profesión docente. Una gran cantidad de posicionamientos cree que dicha evaluación para nada contribuye a mejorar la

calidad de la educación. Por su parte, la opinión del resto de implicados en el desarrollo del sistema de evaluación evidencia que a quienes se les consultó sobre su grado de acuerdo acerca de la estandarización del sistema evaluativo se han posicionado de manera favorable respecto a esta característica . Sin embargo, destaca la opinión de quien se opone rotundamente a la evaluación basada en estándares, la cual es presentada por el representante del Colegio de Profesores. Con relación a estos resultados, entendemos que el sistema evaluativo en estudio corresponde a una evaluación sumativa (al contrario se propone en el reglamento de evaluación), pues su proceso es formal, estandarizado y legal; su propósito es rendir cuentas; su uso fundamental es recoger una amplia muestra de información extraída de la actuación general del profesor y, a partir de los resultados obtenidos, tomar decisiones administrativas de retención o despido.

V. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos, se obtuvo las siguientes conclusiones:

- Primera: Se determinó que existe relación positiva entre gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.652$, correlación moderada.
- Segunda: Se determinó que existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.512$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$).
- Tercera: Se determinó que existe relación positiva entre gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.476$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$).
- Cuarta: Se determinó que existe relación positiva entre gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.604$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$).

Quinta. Se determinó que existe relación positiva entre gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.776$, correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones, se plantea las siguientes recomendaciones:

- Primera: Se sugiere que el desempeño del docente , sea integral, creativo y competente en lo pedagógico y didáctico para lograr la efectividad y alcanzar el éxito. Por tal razón debe existir un constante interés de las organizaciones por mejorar los sistemas de gestión.
- Segunda: En el ámbito educativo es importante y necesario que la formación del talento humano constituye la columna vertebral de las instituciones, por lo que depende en gran medida de la motivación, intereses y necesidades, pero también de los conocimientos, habilidades y destrezas, que ayuden a mejorar el aprendizaje de los estudiante, a fin de fortalecer su capacidad a nivel teórico y práctico.
- Tercera: Se sugiere que los docentes deben conducir de manera teórica y práctica el proceso de enseñanza, es decir, aplicar estrategias de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes, teorías constructivistas, que permiten sustentar el uso de medios didácticos, a fin de crear un ambiente acogedor, afectivo y seguro, evaluando de manera constante los aprendizaje de los alumnos y reforzar las dificultades del proceso enseñanza – aprendizaje.
- Cuarta: Se sugiere crear un clima agradable a nivel institucional, a fin de buscar la participación de los docentes en la gestión de la escuela, interactuando de manera democrática, buscando sus aportes, a fin de realizar proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución y superar los retos educativos en beneficio de la Institución y agentes que lo conforman.

Quinta: En toda Institución Educativa, es importante que este personal docente reciba de manera permanente capacitaciones de acuerdo a su especialidad, a fin de adquirir nuevos conocimientos de nivel de gestión y pedagógico, con la finalidad de desarrollarse de manera profesional.

VII. Referencias Bibliográficas

- Abundes, A. (2011). *Una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México*. Instituto Politécnico Nacional, Tesis para Obtener el Grado de Maestría en Administración en Gestión y Desarrollo de la Educación. México.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión Educativa: Enfoques y Procesos*. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima, Lima, Perú.
- Alvarado, M. (1998). *Modelo de Acción Humana en las Organizaciones*. Universidad de la Sabana. Bogotá.
- Alles, M. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias*. 2da. Edición, Buenos Aires- Argentina: Editorial Grafica.
- Alles, M. (2005). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica.
- Arango, M. (1990). *La participación de los padres de familia*. Washington: Ed. PREDE/ OEA.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid: Muralla.
- Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio.
- Córdova, L. (2005). *Relaciones laborales y el proceso de reformas laborales*. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización. Universidad de Chile, Santiago – Chile.
- Chiavenato, I. (2004), *Gestión del Talento Humano*. Bogotá – Colombia: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Díaz de Rada, V. (2009). *Análisis de datos de encuestas*. Barcelona: Editorial UOC.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2010). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Prentice Hall.
- Drucker, P. (2002). *Revista Vol.5, N°3. Gestión. Artículo: No son Empleados, son Personas*.
- Evans, J. y Lindsay, W. (2008) *Administración y Control de la Calidad*. México: CengageLearning.
- Flores, F. (2008). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. (Tesis de Maestría) España: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado el 13 de Junio del 2014 disponible en:
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5064/gjja1de2.pdf?sequence=1>
- Genesi, M. y Suárez, F. (2010). *Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes*. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín, Maracaibo, Venezuela.
- Gonzales, W. (2011). *Gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico "Guaranda" en el primer semestre del 2011*. Universidad Estatal de Bolívar. Ecuador.
- Gutiérrez, Y. (2011). *Inteligencias múltiples en el desarrollo del talento humano de los docentes de las escuelas bolivarianas*. Universidad del Zulia, Tesis optar

al Título de Magíster Scientiarum en Educación Mención Planificación Educativa. Maracaibo – Venezuela.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Huamaní, C. (2012). *Ejecución curricular y su relación con el desempeño académico de los docentes de la especialidad educación primaria de la Facultad de Pedagogía y Cultura Física*, Tesis de Maestría de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.

Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). *Administración*. México. Novena Edición.

Levin, R. y Rubin, D. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. 7ª. Ed., Impr. México: Editorial Pearson Prentice Hall.

Maldonado, R. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Tesis para Optar el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Docencia e Investigación Universitaria en la Universidad de San Martín de Porres, Lima – Perú.

Michaels, E; Handfield, H. y Axelrod B. (2001). *La Guerra por el Talento*. Colombia: Norma.

Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Lima: Minedu.

Montalvo, W. (2011). *El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel de Educación Secundaria de la UGE 15 de Huarochirí-2008*. Tesis optar al Grado Académico de Doctor

en Ciencias de la Educación Mención Ciencias de la Educación en la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.

Montenegro, I. A., & Aldana, I. A. M. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Murray, S. (2010). *Probabilidad y Estadística*. México: Mc Graw Hill.

Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.

Posse, R. (2005). *Ideas de supervisión*. Universidad de Lima. Momeo. Lima-Perú.

Quezada, L. (2010). *Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación*. Lima-Perú: Editora Macro E.I.R.L.

Reza, J. (2010) *Gestión efectiva de recursos humanos en las organizaciones, un enfoque sistémico*. México: Editorial Panorama.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.

Rojas, D. (2003). *Las Estrategias Gerenciales del Director y su Relación con el Desempeño Docente*. Trabajo de grado de Especialidad no publicado UNERMB, Maracaibo.

- Rusque, A (2003). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Caracas: Vadell Hermanos.
- Santa Cruz (2015). *Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo*. Tesis de Maestría en Gestión Educacional en la Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Say, R. (2012). *La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados en la Ciudad de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango- Guatemala
- Schermerhorn, J. (2003). *Administración*. México: Editorial Limusa.
- Silva, O. (2004), *Para Comprender la Escuela Pública desde sus Crisis y Posibilidades*, Fondo Editorial de la PUCP, Perú.
- Tamayo y Tamayo, M. (1998). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Trebilcock, A. (2000). *Relaciones laborales y gestión de recursos humanos*. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. España. Disponible: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf>
- Urriola, K. (2013). *Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile: Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso*. Universidad de Barcelona, España. Tesis Doctoral para optar al título de Doctor en Educación, España.
- Valdés, H. (2000). *La evaluación del desempeño del docente*. Ministerio de educación de Cuba.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DE LA RED N° 08, UGEL 06, ATE-VITARTE, 2016

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | |
|---|--|---|---|---|--------------------------------------|-------------------------|
| <p>Problema general.</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016?</p> <p>Problemas específicos.</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las Instituciones Educativas del nivel primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016?</p> | <p>Objetivo general.</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.</p> <p>Objetivos específicos.</p> <p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.</p> <p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.</p> | <p>Hipótesis general.</p> <p>Existe relación positiva entre gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.</p> <p>Hipótesis específicos.</p> <p>Existe relación positiva entre gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.</p> <p>Existe relación positiva entre gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.</p> <p>Hipótesis específico 3. Relación</p> | Variable 1: Gestión del talento humano | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Items | Niveles y rangos |
| | | | Selección de personas | Puesto laboral Funciones laborales Evaluación Grado de conocimientos Comunicación | 1, 2, 3, 4, 5 | Bajo Regular Alto |
| | | | Capacitación de personas | Capacitación permanente Formación profesional Recursos Preparación y formación TIC Responsabilidades Función pedagógica | 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 | Bajo Regular Alto |
| | | | Desarrollo de personas | Oportunidad Orientación Necesidades de desarrollo Desempeño laboral Diálogo Reconocimientos Contribución Práctica pedagógica | 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 | Bajo Regular Alto |
| | | | Relaciones con el empleado | Ambiente de trabajo Reuniones Conflictos laborales Comunicación Cooperación Solución de problemas | 21, 22, 23, 24, 25, 26, | Bajo Regular |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--------------------------------|-------------------------|
| ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016? | Determinar la relación entre gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | positiva entre gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. | | Clima de cordialidad Confianza y sinceridad Solución de conflictos Respeto | 27, 28, 29, 30, | Alto |
| Variable 2: Desempeño docente | | | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Items | Niveles y rangos |
| | | | Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | Conocimiento y comprensión Características evolutivas Programación curricular Necesidades e intereses Conocimiento actualizado Orientación Estrategias didácticas Actitudes y necesidades | 1, 2, 3, 4, 5, 6,7, 8 | Bajo Regular Alto |
| | | | Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. | Estrategias Teorías constructivistas Resolución de problemas Material didáctico para la enseñanza-aprendizaje Uso de materiales por estudiantes Ambiente Evaluación Reforzamiento | 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16. | Bajo Regular Alto |
| | | | Participación en la gestión de la | Clima democrático Gestión | 17.18.19.20.21.22 | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|-------------------|-------------------------|
| | | | escuela articulada a la comunidad | Proyectos Fomentación de trabajo Prácticas de enseñanza Retos de una educación | | Bajo Regular Alto |
| | | | Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente | Estrategias de enseñanza-aprendizaje Conocimientos Honestidad, justicia y responsabilidad Respeto Disposición laboral Dificultades de enseñanza | 23,24,25,26,27,28 | Bajo Regular Alto |

| TIPO DE LA INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICA E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA INFERENCIAL |
|---|---|---|--|
| <p>Tipo La investigación es de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, con fin de conceptualizar y caracterizar las dos variables mencionadas, asimismo la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.</p> <p>Diseño. La presente investigación es de diseño no experimental, transversal, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), no experimental, porque no se realizan manipulación deliberada de las variables y transversal, porque recopila datos en un solo momento dado.</p> | <p>Población. La población estará conformada por 215 docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016</p> <p>Tipo de muestra. La muestra es no-probabilística, con muestreo de tipo intencional o de conveniencia.</p> <p>Tamaño de muestra. El tamaño de la muestra estará conformado por 134 docentes de las Instituciones Educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.</p> | <p>VARIABLE 1. GESTION DEL TALENTO HUMANO</p> | <p>DESCRIPTIVA</p> |
| | | Técnica: Encuesta | Se utilizará el Microsoft Excel para la elaboración de tablas y figuras estadística en la presente de los resultados por dimensiones. |
| | | Instrumento: Cuestionario | |
| | | Autor: Delia Esther Pino Prado | |
| | | Monitoreo: Mgtr. KarloGinno Quiñones Castillo | |
| | | Año 2016 | |
| | | Ámbito de aplicación: Instituciones Educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte. | |
| | | Forma de administración: individual | INFERENCIAL |
| | | VARIABLE 2. DESEMPEÑO DOCENTE | Se realizará el análisis e interpretación de los resultados acorde con los objetivos de la investigación y verificar la correlación de las variables con la medida estadística Spearman. |
| | | Técnica: Encuesta | |
| | | Instrumento: Cuestionario | |
| | | Autor: Delia Esther Pino Prado | |
| | | Monitoreo: Mgtr. KarloGinno Quiñones Castillo | |
| | | Año 2016 | |
| | | Ámbito de aplicación: Instituciones Educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte | PRUEBA |
| | | Forma de administración: individual | Se utilizará el software SPSS en su versión 22 y para la prueba de hipótesis se utilizar la prueba correlación de Spearman y poder contrastar la hipótesis de investigación. |
| | | | |

INSTRUMENTO PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES: Estimado docente, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA RED N° 08, UGEL 06, ATE-VITARTE, 2016”**, mucho le agradeceré seleccionar la opción y marcar con una **“X”** en el paréntesis o en el recuadro respectivo y/o complete la información solicitada; tiene el carácter de **ANÓNIMA**, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos **SINCERIDAD** en las respuestas.

ESCALA DE LIKERT:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 Indiferente
- 4 En desacuerdo
- 5 Totalmente en desacuerdo.

I. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

DIMENSIÓN 1:

SELECCIÓN DE PERSONAS.

| N° | ITEMS | Valoración Cuantitativa | | | | |
|----|--|-------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Se siente una persona calificada en el puesto que actualmente labora. | | | | | |
| 2 | Asume sus funciones laborales con cordialidad y con deseo de agradar a las personas. | | | | | |
| 3 | Se le realiza una evaluación constante sobre su comportamiento en las diversas actividades. | | | | | |
| 4 | Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos | | | | | |
| 5 | Considera que actualmente la comunicación y relación entre colegas se da manera adecuada. | | | | | |

DIMENSIÓN 2:**CAPACITACIÓN DE PERSONAS.**

| N° | ITEMS | Valoración Cuantitativa | | | | |
|----|---|-------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | La Institución realiza capacitaciones para los docentes en forma permanente. | | | | | |
| 7 | La institución le brinda facilidades para acudir a los cursos de formación profesional. | | | | | |
| 8 | La institución destina los recursos suficientes para capacitar a su personal. | | | | | |
| 9 | La preparación y formación profesional repercute en el desempeño docente. | | | | | |
| 10 | Es importante recibir capacitaciones sobre el uso de nuevas tecnologías para su desenvolvimiento profesional. | | | | | |
| 11 | Las responsabilidades de trabajo me impiden recibir la capacitación. | | | | | |
| 12 | Considera que la falta de capacitación docente repercute en su desenvolvimiento o función pedagógica. | | | | | |

DIMENSIÓN 3:**DESARROLLO DE PERSONAS.**

| N° | ITEMS | Valoración Cuantitativa | | | | |
|----|--|-------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Se le brinda oportunidades de superación en su institución. | | | | | |
| 14 | Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal. | | | | | |
| 15 | La dirección de su institución está atenta a sus necesidades de desarrollo. | | | | | |
| 16 | Es autocrítico con su desempeño laboral, aceptando las observaciones de los demás. | | | | | |
| 17 | Muestra actitud abierta hacia el diálogo y aporte de los estudiantes. | | | | | |
| 18 | Recibe reconocimientos por su desempeño laboral en la Institución Educativa. | | | | | |
| 19 | Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución | | | | | |
| 20 | Reviso mi práctica pedagógica para adaptarla a las capacidades y necesidades de mis estudiantes. | | | | | |

DIMENSION 4.**RELACIONES CON LOS EMPLEADOS.**

| N° | ITEMS | Valoración Cuantitativa | | | | |
|----|--|-------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Existe un grato ambiente de trabajo en la Institución Educativa. | | | | | |
| 22 | El personal directivo promueve reuniones frecuentes con los miembros de la comunidad educativa | | | | | |
| 23 | Cuando existe conflictos entre los docentes estos son superados de manera asertiva. | | | | | |
| 24 | La comunicación entre los docentes, y padres de familia es abierta y sincera | | | | | |
| 25 | Percibes un espíritu de cooperación y ayuda entre miembros de la comunidad educativa | | | | | |
| 26 | Se soluciona de manera inmediata los problemas o conflictos en la I.E | | | | | |
| 27 | Se interesa por la labor del personal de la Institución Educativa propiciando un clima de cordialidad. | | | | | |
| 28 | Existe confianza y sinceridad entre los miembros de la Institución Educativa. | | | | | |
| 29 | Contribuye a una solución racional ante situaciones conflictivas que se presentan en la institución. | | | | | |
| 30 | Mantiene un trato de respeto entre los miembros de su comunidad educativa. | | | | | |

Muchas gracias por su colaboración.

MODELO DEL INSTRUMENTO PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado docente, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre “**EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA RED N° 08, UGEL 06, DISTRITO DE ATE-VITARTE, 2016**”, mucho le agradeceré seleccionar la opción y marcar con una “**X**” en el paréntesis o en el recuadro respectivo y/o complete la información solicitada; tiene el carácter de **ANÓNIMA**, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos **SINCERIDAD** en las respuestas.

ESCALA DE LIKERT:

- 1 Totalmente de acuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 Indiferente
- 4 En desacuerdo
- 5 Totalmente en desacuerdo.

I. DESEMPEÑO DOCENTE.

DIMENSIÓN 1:

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.

| N° | ITEMS | Valoración Cuantitativa | | | | |
|----|---|-------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Conocen las características individuales socios culturales de sus estudiantes. | | | | | |
| 2 | Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje. | | | | | |
| 3 | Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado. | | | | | |
| 4 | Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones | | | | | |
| 5 | Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza | | | | | |
| 6 | Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes | | | | | |
| 7 | Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes. | | | | | |
| 8 | Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante. | | | | | |

DIMENSIÓN 2:**ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.**

| N° | ITEMS | Valoración Cuantitativa | | | | |
|----|--|-------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes. | | | | | |
| 10 | Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje. | | | | | |
| 11 | Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje | | | | | |
| 12 | Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | | | | | |
| 13 | Propician el uso de material educativo en sus estudiantes. | | | | | |
| 14 | Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. | | | | | |
| 15 | Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | | | | | |
| 16 | Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje. | | | | | |

DIMENSIÓN 3:**PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.**

| N° | ITEMS | Valoración Cuantitativa | | | | |
|----|---|-------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución. | | | | | |
| 18 | Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento. | | | | | |
| 19 | Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución. | | | | | |
| 20 | Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes | | | | | |
| 21 | Integran en las practicas se enseñanza la cultura y recursos de la comunidad. | | | | | |
| 22 | Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad. | | | | | |

DIMENSIÓN 4:**DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.**

| N° | ITEMS | Valoración Cuantitativa | | | | |
|----|---|-------------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio. | | | | | |
| 24 | Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes. | | | | | |
| 25 | Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad. | | | | | |
| 26 | Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje. | | | | | |
| 27 | Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata. | | | | | |
| 28 | Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas. | | | | | |

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión del Talento Humano.

| Nro | Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|--|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| Dimensión 1: Selección de personas. | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Se siente una persona calificada en el puesto que actualmente labora | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Asume sus funciones laborales con cordialidad y con deseo de agradar a las personas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se le realiza una evaluación constante sobre su comportamiento y reacciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Considera que actualmente la comunicación y relacion entre colegas se da de manera adecuada. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 2: Capacitación de personas. | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | La Institución realiza capacitaciones profesionales para los docentes en forma permanente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La institución te brinda facilidades para acudir a los cursos de formación profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La Institución destina los recursos suficientes para capacitar a su personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | La falta de preparación y formación profesional influye en el desempeño docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Ha recibido capacitaciones sobre el uso de nuevas tecnologías para su desenvolvimiento profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Mis responsabilidades de trabajo me impiden recibir las capacitaciones programadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Considera que la falta de capacitación docente repercute en su desenvolvimiento o función pedagógica. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 3: Desarrollo de personas | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Se le brinda oportunidades de superación en su institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable desempeño docente.

| Nro | Ítems | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|---|---|--|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Conocen y comprenden las características individuales socios culturales de sus estudiantes. | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| 2 | Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje. | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| 3 | Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado. | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| 4 | Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones . | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| 5 | Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza. | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| 6 | Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes. | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| 7 | Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes. | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| 8 | Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante. | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes. | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| 10 | Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje. | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| 11 | Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en toda sus sesiones de aprendizaje | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| 12 | Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |
| 13 | Propician el uso de material educativo en sus estudiantes. | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--|
| 14 | Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | | |
| 15 | Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 17 | Interactúan con otros docentes y dan la iniciativa para un clima democrático en la Institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Integran en las prácticas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 23 | Capacitan para mejorar sus estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en sus sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Gestión del Talento Humano.

| Nro | Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|--|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| Dimensión 1: Selección de personas. | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Se siente una persona calificada en el puesto que actualmente labora | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Asume sus funciones laborales con cordialidad y con deseo de agradar a las personas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se le realiza una evaluación constante sobre su comportamiento y reacciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Considera que actualmente la comunicación y relacion entre colegas se da de manera adecuada. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 2: Capacitación de personas. | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 6 | La Institución realiza capacitaciones profesionales para los docentes en forma permanente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La institución te brinda facilidades para acudir a los cursos de formación profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La Institución destina los recursos suficientes para capacitar a su personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | La falta de preparación y formación profesional influye en el desempeño docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Ha recibido capacitaciones sobre el uso de nuevas tecnologías para su desenvolvimiento profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Mis responsabilidades de trabajo me impiden recibir las capacitaciones programadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Considera que la falta de capacitación docente repercute en su desenvolvimiento o función pedagógica. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 3: Desarrollo de personas | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | Se le brinda oportunidades de superación en su institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|--|--|---|--|
| 15 | La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 16 | Es autocrítico con su desempeño laboral, aceptando las observaciones de los demás. | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 17 | Muestra actitud abierta hacia el dialogo y aporte de los estudiantes. | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 18 | Recibe reconocimientos por su desempeño laboral en la Institución Educativa. | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 19 | Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 20 | Reviso mi práctica pedagógica para adaptarla a las capacidades de mis alumnos | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| Dimensión 4: Relaciones con los empleados. | | | | | | | | | |
| 21 | Existe un grato ambiente de trabajo en la Institución Educativa | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 22 | El personal directivo promueve reuniones frecuentes con los miembros de la comunidad educativa | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 23 | Existe conflictos o enemistades entre los Docentes, y Personal Directivo de la I.E. | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 24 | La comunicación entre los docentes, y padres de familia es abierta y sincera | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 25 | Percibes un espíritu de cooperación y ayuda entre miembros de la comunidad educativa | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |
| 26 | Se soluciona de manera inmediata los problemas o conflictos en la I.E. | ✓ | | | ✓ | | | ✓ | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| 27 | Se interesa por la labor del personal de la Institución propiciando un clima de cordialidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | Conoce los problemas que aquejan a los diferentes estamentos de la Institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29 | Existe confianza y sinceridad entre los miembros de la Institución Educativa | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30 | Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 31 | Mantiene un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de su comunidad educativa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres)

ARLON DIAZ MITCHELL ABERTO. DNI: 09728000

Especialidad del validador: Docente - Investigador UNE


Lugar donde labora UCV

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad
DNI:

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable desempeño docente.

| Nro | Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|---|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | Conocen y comprenden las características individuales de sus estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones . | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Propician el uso de material educativo en sus estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 14 | Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 15 | Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 16 | Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| 17 | Interactúan con otros docentes y dan la iniciativa para un clima democrático en la Institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Integran en las practicas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| 23 | Capacitan para mejorar sus estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en sus sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje. | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 26 | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 27 | Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 28 | Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** ☐ **No aplicable** ☐

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres)

ARMON DÍAZ MITCHELL ALBERTO DNI: 09728090

Especialidad del validador:

Docente - Investigador INI.

Lugar donde labora

UCV

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Finca del Experto Informante.

Especialidad

DNI:

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable desempeño docente.

| Nro | Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|---|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | | | |
| 1 | Conocen y comprenden las características individuales de sus estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones . | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | | | |
| 9 | Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Propician el uso de material educativo en sus estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 14 | Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 15 | Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| 16 | Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | | |
| Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| 17 | Interactúan con otros docentes y dan la iniciativa para un clima democrático en la Institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | Integran en las practicas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No |
| 23 | Capacitan para mejorar sus estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en sus sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje. | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 26 | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 27 | Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| 28 | Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.


Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** ☐ **No aplicable** ☐

Apellidos y nombres del juez validador (indicar grado académico, apellidos y nombres)
ARMON DIAZ, MITCHELL ALBERTO DNI: 09728090

Especialidad del validador: Docente - Investigador INI

Lugar donde labora UCV

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad
DNI:

| Nro | Ítems | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|--|---|-------------|----|------------|----|----------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Dimensión 1: Selección de personas. | | | | | | | | |
| 1 | Se siente una persona calificada en el puesto que actualmente labora | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Asume sus funciones laborales con cordialidad y con deseo de agradar a las personas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se le realiza una evaluación constante sobre su comportamiento y reacciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Considera que actualmente la comunicación y relacion entre colegas se da de manera adecuada. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 2: Capacitación de personas. | | | | | | | | |
| 6 | La Institución realiza capacitaciones profesionales para los docentes en forma permanente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | La institución te brinda facilidades para acudir a los cursos de formación profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La Institución destina los recursos suficientes para capacitar a su personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | La falta de preparación y formación profesional influye en el desempeño docente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Ha recibido capacitaciones sobre el uso de nuevas tecnologías para su desenvolvimiento profesional. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Mis responsabilidades de trabajo me impiden recibir las capacitaciones programadas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Considera que la falta de capacitación docente repercute en su desenvolvimiento o función pedagógica. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 3: Desarrollo de personas | | | | | | | | |
| 13 | Se le brinda oportunidades de superación en su institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | | |
|---|--|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|-------------------------------------|-----------|--|--|
| 15 | La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 16 | Es autocrítico con su desempeño laboral, aceptando las observaciones de los demás. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 17 | Muestra actitud abierta hacia el dialogo y aporte de los estudiantes. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 18 | Recibe reconocimientos por su desempeño laboral en la Institución Educativa. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 19 | Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 20 | Reviso mi práctica pedagógica para adaptarla a las capacidades de mis alumnos | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| Dimensión 4: Relaciones con los empleados. | | Si | No | Si | No | Si | No | | |
| 21 | Existe un grato ambiente de trabajo en la Institución Educativa | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 22 | El personal directivo promueve reuniones frecuentes con los miembros de la comunidad educativa | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 23 | Existe conflictos o enemistades entre los Docentes, y Personal Directivo de la I.E. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 24 | La comunicación entre los docentes, y padres de familia es abierta y sincera | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 25 | Percibes un espíritu de cooperación y ayuda entre miembros de la comunidad educativa | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |
| 26 | Se soluciona de manera inmediata los problemas o conflictos en la I.E. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | | |

Anexo 4: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable desempeño docente.

| Nro | Ítems | | Pertinencia | | Relevancia | | Claridad | | Sugerencias |
|---|---|--|-------------|--|------------|--|----------|--|-------------|
| Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | | | | |
| 1 | Conocen y comprenden las características individuales de sus estudiantes. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones . | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes | | | | | | | | | |
| 9 | Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Propician el uso de material educativo en sus estudiantes. | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje. | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|
| 26 | | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 27 | Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata | ✓ | | ✓ | | ✓ |
| 28 | Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar. | ✓ | | ✓ | | ✓ |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐

Apellidos y nombres del juez validador (Indicar grado académico, apellidos y nombres) Valdivieso Gonzales Jaurt DNI: 4020-1828

Especialidad del validador: Mag en pedagogía

Lugar donde labora UCV

Valdivieso

Firma del Experto Informante.

Especialidad

DNI:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO

| ITEMS | SELECCIÓN DE PERSONAS | | | | | CAPACITACIÓN DE PERSONAS | | | | | | | DESARROLLO DE PERSONAS | | | | | | | | | | RELACIONES CON EL EMPLEADO | | | | | | | | | | |
|-------|-----------------------|---|---|---|----|--------------------------|----|---|---|----|----|----|------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | | |
| 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 23 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 26 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 32 | 95 | |
| 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 16 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 19 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 22 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 28 | 85 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 18 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 20 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 | 76 | |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 9 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 17 | 54 | |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 16 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 22 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 24 | 74 | |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 16 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 28 | 86 | |
| 7 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 17 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 20 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 22 | 69 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 16 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 21 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 24 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 27 | 88 | |
| 9 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 18 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 23 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 25 | 79 | |
| 10 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 18 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 23 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 26 | 81 | |
| 11 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 14 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 26 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 36 | 100 | |
| 12 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 12 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 15 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 21 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 20 | 68 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 17 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 20 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 26 | 76 |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 14 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 17 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 21 | 61 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 28 | 85 | |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 80 |
| 17 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 | 107 | |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 115 | |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 106 | |
| 20 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 | 98 | |
| 21 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 19 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 23 | 70 | |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 9 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 14 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 17 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 21 | 61 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 23 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 26 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 32 | 95 | |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 18 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 20 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25 | 76 | |
| 25 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 16 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 24 | 74 | |
| 26 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 10 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 17 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 20 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 22 | 69 |
| 27 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 18 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 23 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25 | 79 | |
| 28 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 14 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 26 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 36 | 100 | |
| 29 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 17 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 20 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 26 | 76 |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 15 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 19 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 28 | 85 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 21 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 25 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 28 | 89 |
| 32 | 2 | 3 | 1 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 16 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 59 |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 35 | 105 | |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 25 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 33 | 104 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 25 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 31 | 95 |
| 36 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 23 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25 | 79 | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 120 | |
| 38 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 17 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 21 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 26 | 77 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 | 110 | |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 120 | |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 120 | |
| 42 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 24 | 72 | |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 23 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 32 | 100 | |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 120 | |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 120 | |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 111 | |

[illegible]

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|---|---|---|----|-----|-----|----|
| 99 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 11 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 15 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 19 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 24 | 69 |
| 100 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 23 | 71 | |
| 101 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 82 | |
| 102 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 12 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 31 | 86 | |
| 103 | 2 | 3 | 2 | 3 | 12 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 24 | 74 | | |
| 104 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 | 97 | | |
| 105 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 59 | | |
| 106 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 | 105 | | |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 25 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 104 | | |
| 108 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 23 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 31 | 95 | |
| 109 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 23 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 25 | 79 | | |
| 110 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 120 | | |
| 111 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 21 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 26 | 77 | |
| 112 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 36 | 110 | |
| 113 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 120 | |
| 114 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 120 | |
| 115 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 20 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 24 | 72 | |
| 116 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 32 | 100 | | |
| 117 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 120 | | |
| 118 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 120 | | |
| 119 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 111 | | |
| 120 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 15 | 1 | 2 | 15 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 18 | 55 | | |
| 121 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 19 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 22 | 4 | 3 | 22 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 26 | 83 | |
| 122 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 | 2 | 3 | 22 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 28 | 82 | |
| 123 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 120 | | |
| 124 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 4 | 3 | 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 | 105 | | |
| 125 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 90 | | |
| 126 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 12 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 19 | 4 | 2 | 19 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 73 | | |
| 127 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 76 | | |
| 128 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 | 3 | 2 | 22 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 | 80 | | |
| 129 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 120 | | |
| 130 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 14 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 25 | 4 | 4 | 25 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 34 | 95 | | |
| 131 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 118 | | |
| 132 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 2 | 23 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 86 | | |
| 133 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 10 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 19 | 1 | 2 | 19 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 27 | 73 | |
| 134 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 15 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 26 | 2 | 3 | 26 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 30 | 91 | | |
| 394 | 411 | 386 | 367 | 369 | 1927 | 382 | 426 | 411 | 386 | 367 | 369 | 382 | 2723 | 426 | 369 | 382 | 411 | 386 | 367 | 411 | 3178 | 386 | 367 | 369 | 386 | 426 | 382 | 426 | 447 | 2024 | 9838 | | | | | | | |

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

| ITEMS | PREPAR. PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | | | ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES | | | | | | | | PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA | | | | | | | | DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD | | | | | | | | |
|-------|--|---|---|---|---|---|---|---|--|----|----|----|----|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|---|----|----|----|---|----|----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | | | | | |
| 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 21 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 15 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 70 | | |
| 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 23 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 22 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 16 | 75 | | |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 24 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 22 | 92 | | |
| 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 20 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 16 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 16 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 11 | 63 | |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 20 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 | 70 | |
| 6 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 16 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 17 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 10 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 13 | 56 | |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 | 78 | |
| 8 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 85 |
| 9 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 32 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 20 | 106 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 20 | 106 | |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 18 | 99 | |
| 12 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 | 69 | |
| 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 20 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 15 | 75 | |
| 14 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 14 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 12 | 68 | |
| 15 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 18 | 96 | |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | 85 | |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 12 | 76 | |
| 18 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 19 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 12 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 14 | 65 | |
| 19 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 71 | |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 14 | 95 |
| 21 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 20 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 16 | 76 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 24 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 16 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 12 | 76 | |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 18 | 102 | |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 16 | 76 | |
| 25 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 20 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 16 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 12 | 67 | |
| 26 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 19 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 12 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 14 | 64 | |
| 27 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 22 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 20 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 15 | 73 | |
| 28 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 24 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 | 92 | |
| 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 20 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 14 | 70 | |
| 30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 | 78 | |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 25 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 20 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 82 |
| 32 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 12 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 11 | 55 | |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 97 | |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 97 | |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 26 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 19 | 89 | |
| 36 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 22 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 17 | 85 | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 112 | |
| 38 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 20 | 97 | |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 103 | |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 16 | 74 | |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 90 | |
| 42 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 73 | |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 28 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 23 | 104 | |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 102 | |



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Artículo científico

Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA

Br. Delia Esther Pino Prado

ASESOR:

Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ- 2017

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

2. AUTOR (A, ES, AS)

Br. Delia Esther Pino Prado
e-mail: deliaester_777@hotmail.com
Universidad Cesar Vallejo

3. RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al enfoque cuantitativo. Es una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental: transversal: correlacional. La población estuvo conformada por 215 docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional de conveniencia, es decir el tamaño muestral estuvo representado por 134 docentes, se utilizó como instrumentos un cuestionario, con un nivel de significancia de alpha de Cronbach de 0,975 y 0,937, nivel aceptable.

Entre los resultados más importantes obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión del talento humano y desempeño docente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.652$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna formulada por el investigador. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016.

4. PALABRAS CLAVE

Gestión del talento humano, desempeño docente, Selección de personas, capacitación de personas, desarrollo de personas.

5. ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between the management of human talent and teacher performance in educational institutions of primary education Red No. 08 UGELs 06 Ate-Vitarte, 2016.

The methodology used for the preparation of this thesis was related to the quantitative approach. It is basic research that is located in the descriptive and correlational level. The research design is not experimental: Cross: correlational. The population consisted of 215 teachers of educational institutions level primario de Network N ° 08, UGELs 06 district of Ate-Vitarte, a non-probabilistic intentional sampling of convenience was used, ie the sample size was represented by 134 teachers, was used as a questionnaire instruments, with a significance level of alpha Cronbach of 0.975 and 0.937, acceptable level.

Among the most important results obtained with the statistical test of Spearman's Rho applied to management variables study of human talent and teacher performance, a correlation coefficient Rho Spearman $r = 0.652$, correlation moderates, with a significance level was obtained 0,000 less than the expected level ($p < 0.05$), with which the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis formulated by the investigator is accepted. Therefore, we can say that there is

significant relationship between talent management and teacher performance in educational institutions at the primary level Network N ° 08, UGELs 06 Ate-Vitarte district, 2016.

6. KEYWORDS

Human talent management, teacher performance, selection of people, training people, people development and employee relations.

7. INTRODUCCIÓN

En 1998, el término gestión del talento humano fue acuñado por David Watkins, precisando que la gestión del talento humano busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. La gestión del talento humano es una de las áreas que ha experimentado más cambios y transformaciones en los últimos años. En la actualidad la visión del área es totalmente diferente de su configuración tradicional, cuando recibía el nombre de administración de recursos humanos. Se habla ahora de administración de personas, o mejor aún de administración con las personas o gestión del talento humano. La gestión del talento humano ha sido la responsable de la excelencia de organizaciones exitosas. Ante la globalización, el desarrollo tecnológico, el gran efecto del cambio y el intenso movimiento en búsqueda de la calidad y la productividad, se comprueba de manera elocuente que la gran diferencia, la principal ventaja competitiva en la mayoría de las organizaciones se deriva de las personas que laboran en ellas.

De acuerdo a la realidad de las Instituciones Educativas peruanas, hoy en día es importante profundizar la gestión del talento humano en el ámbito pedagógico, es una tarea clave en las Instituciones Educativas públicas y privadas, porque permite desarrollar y enriquecer el potencial del desempeño docente para el beneficio de nuestros alumnos, en donde gestionar el talento es analizar, potenciar y desarrollar sus competencias, capacidades, habilidades, conocimientos, destrezas y aptitudes de toda persona.

De acuerdo a la variable de estudio investigado sobre el desempeño docente, es definida como el proceso de desarrollo de sus competencias, capacidades, habilidades y aptitudes para articular relaciones significativas entre los agentes sociales de las Instituciones Educativas de acuerdo con sus capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con los estudiantes y los resultados de su labor pedagógica. Según el Ministerio de Educación (2010), se precisa que el equipo de gestión de las instituciones educativas debe encargarse de proporcionar el espacio necesario para el desarrollo de un buen ambiente institucional, realizando estrategias eficaces, generando espacios especiales y se debe incentivar y rescatar su talento de cada docente, para tener un buen desempeño personal y profesional.

El maestro es el gran artífice o guía de una enseñanza de calidad pero no es un ente abstracto que trabaja aisladamente; sino en condiciones temporales, ideológica, con una determinada formación. Por ello hay que reflexionar acerca de la tendencia a culpabilizar a los profesores de todos los males del sistema educativo. Todos los docentes requerimos colaborar con las necesidades del entorno para preparar a los ciudadanos, donde el conocimiento se transforma a cualquier lugar del planeta ayudado por la tecnología y los medios de comunicación, en muchos casos mal utilizados. “Los maestros deben ser capaces de acomodarse a continuos cambios, tanto en el contenido de su enseñanza como en la forma de mejorar la enseñanza. Además en la actualidad no basta con saber el contenido de la materia; sino aprender a ser un experto gestor de información, un buen administrador de los medios, y desde esta orientación, dinamizar el aprendizaje de sus estudiantes”. “Ya que toda práctica humana es evaluable (rasgo de posibilidad de mejoramiento),

exige que la persona emita juicios de valor sobre toda práctica social, como parte de la toma de decisiones. Surge así gestión del talento humano como una necesidad que se fundamenta en la condición de potencialidad de la persona y en la condición perfectible de toda práctica. Como todo profesional que labora en una empresa o institución siempre estará buscando mejorar o fortalecer las capacidades, más aún en esta época que se valora la calidad educativa que busca satisfacer los requerimientos de los clientes” (productos) y servicios (procesos).

El desempeño laboral de los docentes tiene en gran medida su explicación en la gestión el talento humano que se realiza en las instituciones educativas; es por ello que esta investigación está orientada a determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. Se considera que en esta institución educativa como en otras la tradicional administración educativa centra su atención en las funciones administrativas básicas dejando de lado otros aspectos de la gestión educativa que son determinantes para obtener un nivel elevado en el desempeño laboral de los docentes.

8. METODOLOGÍA

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis fue de enfoque cuantitativo. Es una investigación básica que se ubica en el nivel descriptivo y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental: transversal: correlacional. La población estuvo conformada por 215 docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo intencional de conveniencia, es decir el tamaño muestral estuvo representado por 134 docentes, se utilizó como instrumentos un cuestionario, con un nivel de significancia de alpha de Cronbach de 0,975 y 0,937, nivel aceptable, siendo procesado en el programa estadístico Spss v. 22.

9. RESULTADOS

Los resultados obtenidos de acuerdo a la estadística de Rho de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.652$, correlación moderada, por otro lado frente a la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones Educativas se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.512$, correlación moderada, asimismo de acuerdo a la variable gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.476$, correlación moderada, de acuerdo a la variable gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas se un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.604$, correlación moderada, asimismo de acuerdo a la variable gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.776$, correlación alta.

10. DISCUSIÓN

Los resultados presentados generan a su vez una serie de observaciones y comentarios, los que fueron tratados de acuerdo al sistema hipotético planteado en esta investigación, y el proceso de deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deductivo comparándolos con la experiencia, es un pronóstico de la hipótesis general, y lo referido a las hipótesis específicas, según los instrumentos utilizados frente a los docentes con relación a la gestión del talento humano y desempeño docente

en las instituciones educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, a fin de recolectar los datos requeridos que justifiquen y sustenten la investigación. La confiabilidad de la prueba evaluativa se midió a través del Alfa de Cronbach, obteniendo una fiabilidad de 0,975 y 0,937, nivel aceptable.

Esta investigación ha permitido obtener un instrumento válido y confiable para medir la gestión del talento humano y su relación significativa con el desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte. Este puede ser utilizado en investigaciones futuras, lo que permitirá a los miembros de las Instituciones Educativas, puedan comprender la necesidad de establecer una dinámica de convivencia negociadora, a través de un proceso de reflexión continuo que permita sostener sus fortalezas y superar sus dificultades, sirviendo a su vez como un soporte a otras instituciones.

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia en la Tabla 22, según la de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión del talento humano y desempeño docente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.652$, correlación moderada. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016. De acuerdo al presente resultados se puede relacionarse con la investigación sustentada por Genesi y Suárez (2010), quienes precisan que los elementos de la gestión de calidad del talento humano se destacan: la participación, contribución, responsabilidad y liderazgo; de los cuales prevalece la falta de liderazgo en los gerentes educativos, profundizar la responsabilidad ante la comunidad educativa y la mayor participación de los involucrados en el hecho educativo, ya que de ésta depende la contribución de sus miembros en darle solución a los problemas que se presenten. La capacidad de la gestión del gerente es: Técnica y analítica para el tratamiento con las personas, para la toma de decisiones e informáticas. Resulta imprescindible incorporar la percepción de los gerentes para poseer dominio pleno de ellas. Sin embargo, los gerentes las desarrollan a cabalidad, la toma de decisiones propias al atender situaciones problemáticas, las medidas correctivas son emanadas por la Zona Educativa, asimismo Gutiérrez (2011), fundamenta que los docentes sólo algunas veces comprenden fácilmente los problemas matemáticos, sienten satisfacción al resolver ejercicios matemáticos y calculan mentalmente cantidades con facilidad, sólo algunas veces utilizan símbolos abstractos para representar objetos, para representar conceptos e interpretar la presentación de información en forma de gráficas y siente que no son tomados en cuenta para la formulación de objetivos estratégicos ni el Proyecto pedagógico institucional Por lo tanto, se recomienda fortalecer el desarrollo de las inteligencias múltiples para elevar el nivel el desarrollo del talento humano de los docentes de las escuelas bolivarianas del Municipio Rosario de Perijá, aplicando los lineamientos teórico-prácticos propuestos.

Por otro lado en la Tabla 23, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.512$, correlación moderada. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. Abundes (2011), concluye que las experiencias registradas en materia de estímulos han incidido con una mínima contribución en los resultados del desempeño académico de los estudiantes debiéndose buscar mecanismos donde participe de manera activa el docente en la formulación del cómo incidir en el logro de una calidad educativa de sus alumnos. En lo que se refiere al contenido y diseño de los esquemas de estímulos económicos al profesorado implementados las decisiones adoptadas en cada país han sido diferentes en cuando a su planteamiento y desarrollo, los modelos y tendencias que se presentan en esta investigación parten

de situaciones contextuales y coyunturales diferentes, toman en cuenta la tradición educativa del país y las necesidades educativas prioritarias del mismo. La descentralización curricular y administrativa de Chile y Estados Unidos es uno de los factores que ha contribuido para que sea de esta manera. Una condición necesaria para alcanzar las metas propuestas debe reconocer al docente como elemento principal para lograr el tránsito hacia una educación de calidad. La política educativa, deberá concentrarse en crear un contexto adecuado para su desarrollo y fortalecimiento.

A su vez en la Tabla 24, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.476$, correlación moderada. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. Asimismo en la Tabla 25, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.604$, correlación moderada. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. El presente resultado se puede relacionar con la investigación de Pérez (2012), quien sostiene que las instituciones educativas deberían preocuparse por mejorar y mantener un clima institucional armonioso, para mejorar el buen desempeño docente y por ende la calidad educativa. Un buen clima institucional permite que las relaciones interpersonales deban demostrarse con el buen trato, comunicación asertiva y empatía entre los miembros de una institución, para que el desempeño docente sea eficaz. Se sugiere que se realicen posteriores investigaciones sobre las variables clima institucional y desempeño del docente, dirigidas esta vez por separado tanto a la población no estudiada, esto en función que con dos poblaciones diferentes con necesidades y exigencias igualmente diferentes, las cuales sobre todo a nivel de desempeño presentan sus propias debilidades y fortalezas, lo que podría ser interesante para así enriquecer la labor del personal y por ende la consecución de los objetivos organizacionales como lo es explicar la incidencia del clima institucional en el desempeño de los docentes.

Finalmente en la Tabla 26, según la prueba de correlación de Spearman aplicada a las variables de estudio gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.776$, correlación alta. Por lo tanto, se puede afirmar que existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016. Según el presente resultados Gonzales (2011), sostiene que en la institución existía un bajo nivel de gestión, un clima desfavorable, poca comunicación y práctica de valores, resistencia al cambio, escaso liderazgo, desinterés por la capacitación e innovación de conocimientos del Talento Humano. La información interpretada permitió identificar el plan de intervención que están establecidas en las estrategias de cambio, las mismas que fueron socializadas a través de talleres dirigidos al Talento Humano de la institución, logrando cumplir con el objetivo propuesto que fue lograr una motivación positiva. Es importante recalcar que la motivación positiva es fundamental para el desenvolvimiento laboral en una institución para poder desempeñar satisfactoriamente su trabajo y lograr la eficiencia institucional, lo que es factible con la tendencia al cambio de actitud del Talento Humano de la institución al demostrar su interés por la capacitación e innovación de conocimientos, adquirir compromisos, poner en práctica una educación en valores y por ende se mejoró las relaciones humanas.

Asimismo mantiene una relación de manera indirecta con la investigación de Urriola (2013), concluye que manera muy notoria no percibe que con la actual evaluación de su desempeño se

fortalezca la profesión docente. Una gran cantidad de posicionamientos cree que dicha evaluación para nada contribuye a mejorar la calidad de la educación. Por su parte, la opinión del resto de implicados en el desarrollo del sistema de evaluación evidencia que a quienes se les consultó sobre su grado de acuerdo acerca de la estandarización del sistema evaluativo se han posicionado de manera favorable respecto a esta característica. Sin embargo, destaca la opinión de quien se opone rotundamente a la evaluación basada en estándares, la cual es presentada por el representante del Colegio de Profesores. Con relación a estos resultados, entendemos que el sistema evaluativo en estudio corresponde a una evaluación sumativa (al contrario se propone en el reglamento de evaluación), pues su proceso es formal, estandarizado y legal; su propósito es rendir cuentas; su uso fundamental es recoger una amplia muestra de información extraída de la actuación general del profesor y, a partir de los resultados obtenidos, tomar decisiones administrativas de retención o despido.

11. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos, se ha podido llegar a las siguientes conclusiones:

Se determinó que existe relación positiva entre gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, distrito de Ate-Vitarte, 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.652$, correlación moderada.

Se determinó que existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones Educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.512$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$).

Se determinó que existe relación positiva entre gestión del talento humano y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.476$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$).

Se determinó que existe relación positiva entre gestión del talento humano y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.604$, correlación moderada, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$).

Se determinó que existe relación positiva entre gestión del talento humano y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r=0.776$, correlación alta, con un nivel de significancia de 0.000 menor que el nivel esperado ($p < 0.05$).

12. REFERENCIAS

- Abundes, A. (2011). Una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México. Instituto Politécnico Nacional, Tesis para Obtener el Grado de Maestría en Administración en Gestión y Desarrollo de la Educación. México.
- Alvarado, O. (2006). Gestión Educativa: Enfoques y Procesos: Lima: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima, Lima, Perú.
- Alvarado, M. (1998). Modelo de Acción Humana en las Organizaciones. Universidad de la Sabana. Bogotá.
- Alles, M. (2010). Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias. 2da. Edición, Buenos Aires- Argentina: Editorial Grafica.
- Alles, M. (2005). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Buenos Aires: Granica.
- Arango, M. (1990). La participación de los padres de familia. Washington: Ed. PREDE/ OEA.
- Bisquerra, R. (2004). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.
- Cerda, H. (2003). La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares. Bogotá: Magisterio.
- Córdova, L. (2005). Relaciones laborales y el proceso de reformas laborales. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales con mención en Sociología de la Modernización. Universidad de Chile, Santiago – Chile.
- Chiavenato, I. (2004). Gestión del Talento Humano. Bogotá – Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Díaz de Rada, V. (2009). Análisis de datos de encuestas. Barcelona: Editorial UOC.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2010). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2001). Administración de personal. México: Prentice Hall.
- Drucker, P. (2002). Revista Vol.5, N°3. Gestión. Artículo: No son Empleados, son Personas.
- Evans, J. y Lindsay, W. (2008) Administración y Control de la Calidad. México: CengageLearning.
- Huamaní, C. (2012). Ejecución curricular y su relación con el desempeño académico de los docentes de la especialidad educación primaria de la Facultad de Pedagogía y Cultura Física, Tesis de Maestría de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). Administración. México. Novena Edición.
- Levin, R. y Rubin, D. (2004). Estadística para Administración y Economía. 7ª. Ed., Impr. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Maldonado, R. (2012). Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. Tesis para Optar el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Docencia e Investigación Universitaria en la Universidad de San Martín de Porres, Lima – Perú.
- Michaels, E; Handfield, H. y Axelrod B. (2001). La Guerra por el Talento. Colombia: Norma.
- Ministerio de Educación (2012). Marco del Buen Desempeño del Directivo. Lima: Minedu.
- Montalvo, W. (2011). El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Nivel de Educación Secundaria de la UGE 15 de Huarochirí-2008. Tesis optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación Mención Ciencias de la Educación en la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú.
- Montenegro, I. A., & Aldana, I. A. M. (2003). Evaluación del desempeño docente. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Murray, S. (2010). Probabilidad y Estadística. México: Mc Graw Hill.
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.
- Posse, R. (2005). Ideas de supervisión. Universidad de Lima. Momeo. Lima-Perú.
- Quezada, L. (2010). Metodología de la investigación: Estadística aplicada en la investigación. Lima-Perú: Editora Macro E.I.R.L.

- Reza, J. (2010) Gestión efectiva de recursos humanos en las organizaciones, un enfoque sistémico. México: Editorial Panorama.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. México: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Rojas, D. (2003). Las Estrategias Gerenciales del Director y su Relación con el Desempeño Docente. Trabajo de grado de Especialidad no publicado UNERMB, Maracaibo.
- Rusque, A (2003). De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa. Caracas: Vadell Hermanos.
- Santa Cruz (2015). Empowerment y desempeño docente en la institución educativa Javier Heraud de Trujillo. Tesis de Maestría en Gestión Educacional en la Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) Metodología y diseño de la investigación científica. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Say, R. (2012). La evaluación del desempeño laboral de los docentes de nivel medio de los centros educativos privados en la Ciudad de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango-Guatemala
- Schermerhorn, J. (2003). Administración. México: Editorial Limusa.
- Silva, O. (2004), Para Comprender la Escuela Pública desde sus Crisis y Posibilidades, Fondo Editorial de la PUCP, Perú.
- Tamayo y Tamayo, M. (1998). El proceso de la investigación científica. México: Limusa.
- Trebilcock, A. (2000). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. España. Disponible: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf>
- Urriola, K. (2013). Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile: Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. Universidad de Barcelona, España. Tesis Doctoral para optar al título de Doctor en Educación, España.
- Valdés, H. (2000). La evaluación del desempeño del docente. Ministerio de educación de Cuba.

13. RECONOCIMIENTOS

A mi Asesor Mgtr. Karlo Ginno Quiñones Castillo, quien gracias a sus consejos y explicaciones detalladas y minuciosas día tras día, hizo posible la finalización de esta tesis.